

EMPRENEDORIA EN LES COOPERATIVES DEL MARESME DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Nom de l'estudiant: Judith Mora Tosquella

Nom del tutor/a: Eloi Serrano Robles

Data 20/06/2019

MEMÒRIA DEL TREBALL FINAL DE GRAU

Curs: 5é

**Estudis: Doble Grau AdE i Gestió de la Innovació + Màrqueting i Comunitats
Digitals**

Resum

Aquesta recerca neix amb l'objectiu de conèixer la realitat existent sobre l'emprenedoria de les dones en les cooperatives del Maresme des d'una perspectiva de gènere, i la seva visibilitat en la presència digital. La metodologia es basa en la realització de qüestionaris, entrevistes en profunditat i establir relacions amb l'anàlisi estadístic Chi-Quadrada i ANOVA. Els resultats obtinguts plasmen l'impacte positiu que genera el fet de constituir-se com a cooperativa pel que fa a les condicions igualitàries laborals, la conciliació personal, familiar i laboral de les dones i homes i la participació col·lectiva. A més es realitza una aproximació sobre l'equitat, corresponsabilitat i repartiment de tasques en tots els àmbits i la presència de les dones encara estretament lligat amb els sectors tradicionalment feminitzats. Finalment, es realça la importància d'estar present a la xarxa així com el coneixement de les motivacions que porten a les dones emprenedores del Maresme a tenir una alta activitat en relació a la resta de cooperatives catalanes.

Paraules clau: empenedoria femenina, cooperativisme, conciliació, feminisme, equitat, presència digital

Resumen

Esta investigación nace con el objetivo de conocer la realidad existente sobre el emprendimiento de las mujeres en las cooperativas del Maresme desde una perspectiva de género. La metodología se basa en la realización de cuestionarios, entrevistas en profundidad y establecer relaciones mediante la análisis estadística Chi-Quadrada y ANOVA. Los resultados obtenidos reflejan el impacto positivo que genera el hecho de constituirse como una cooperativa por lo que hace referencia a las condiciones igualitarias laborales, la conciliación personal, familiar y laboral de las mujeres y los hombres i la participación colectiva. Además, se realiza una aproximación sobre la equidad, corresponsabilidad y reparto de las tareas en todos los ámbitos y la presencia de las mujeres aún muy activas en los sectores tradicionalmente feminizados.

Finalmente, se realza la importancia de estar presente en el mundo online, así como el conocimiento de las motivaciones de las mujeres emprendedoras del Maresme a tener una alta actividad en relación a las cooperativas catalanas.

Palabras clave: emprendimiento femenino, cooperativismo, conciliación, feminismo, equidad, presencia digital

Abstract

This research emerges with the objective of knowing the existing reality about female entrepreneurship in Maresme located cooperatives from a gender perspective, and their visibility in the digital presence. The methodology is based in the realization of questionnaires, in-depth interviews and establishment of relationships with the Chi-Quadrada and ANOVA statistical analysis. The obtained results show the positive impact that self-constitution as a cooperative in the matters of equalitarian work conditions, as well as personal, familiar and laboral conciliation of men and women, and collective participation. Furthermore there's an approximation about equity, co-responsibility and distribution of tasks in every ambit and the presence of women still closely tied with traditionally feminized sectors. The results remark the importance of being present on the web as well as the knowledge of the motivations that bring entrepreneur women from Maresme to having such a high activity in comparison with the rest of catalan cooperatives.

Keywords: Female entrepreneurship, cooperativism, conciliation, equity, feminism, digital presence, visibility

INDEX

1. INTRODUCCIÓ	11
1.1 Motivacions	13
2. MARC TEÒRIC.....	15
2.1 L'economia feminista.....	15
2.1.1 <i>La divisió sexual de treball: feines productives i feines reproductives</i>	16
2.1.2 <i>Sosteniment de la vida al centre</i>	19
2.2 Visió general de l'emprenedoria des d'una perspectiva de gènere	20
2.2.1 <i>Habilitats emprenedores</i>	21
2.2.2 <i>Una aproximació de les dones en el món emprenedor</i>	22
2.3 Les cooperatives	30
2.3.1 <i>Orígens i història del cooperativisme i l'economia social i solidària</i>	30
2.3.2 <i>Rellevància de les cooperatives i l'economia social i solidària</i>	33
2.3.3 <i>Anàlisi de les debilitats, amenaces, fortaleeses i oportunitats de les cooperatives</i>	34
2.3.4 <i>Les dones en les cooperatives</i>	37
2.4 Presència online de les empreses	41
2.4.1 <i>Les cooperatives dins del món online</i>	43
2.4.2 <i>Motius per estar present en les xarxes socials i les plataformes web. La importància de la visibilitat</i>	44
2.5 Conclusions del marc teòric.....	46
3. OBJECTIUS I HIPÒTESIS	48
4. METODOLOGIA	49
4.1 Mètodes i tècniques de recollida de dades i anàlisi de dades.....	49
4.2 Instruments d'anàlisi.....	51
4.2.1 <i>Recopilació i anàlisi de dades secundàries</i>	51
4.2.2 <i>Exploració</i>	52
4.2.3 <i>Qüestionari</i>	52
4.2.4 <i>Entrevistes semiestructurades en profunditat</i>	56
4.2 Escenari	60
5. APROXIMACIÓ QUANTITATIVA: ANÀLISI DELS QÜESTIONARIS.....	63

5.1 Context i característiques generals.....	63
5.2 Característiques del grup impulsor	68
5.3 Condicions laborals de les dones en les cooperatives.....	70
5.4 Les cooperatives davant les empreses capitalistes	73
5.5 Causes de les desigualtats laborals entre dones i homes en les cooperatives ..	74
5.6 Mesures d'igualtat de gènere en les cooperatives	75
5.7 Visibilitat, ús i accés a Internet de les cooperatives	77
5.7.1 Pàgina web: Accés, importància i motius per estar-hi presents.....	77
5.7.2 Xarxes Socials: Accés, importància i motius per estar-hi presents.....	79
5.7.3 Aprofitament de la presència a Internet.....	84
6. APROXIMACIÓ QUALITATIVA: ANÀLISI DE LES ENTREVISTES EN PROFUNDITAT	86
6.1 Les dones en les cooperatives	86
6.2 Cooperativisme: avantatges i inconvenients.....	87
6.3 Estructura organitzativa: Democràcia, autogestió i presa de decisions.....	90
6.4 Estructura organitzativa: Transparència, formació i gestió de conflictes	93
6.5 Condicions laborals de les dones en les cooperatives: conciliació, flexibilitat i equitat	95
6.6 Noció de cures i feminisme	101
6.7 Presència de les cooperatives a la xarxa.....	104
7. RESULTATS.....	108
8. CONCLUSIONS	115
9. BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA.....	119
10. ANNEXOS	129
10.1 Annex 1: Taules resum del marc teòric.....	129
10.2 Annex 2: Base de dades cooperatives del Maresme	131
10.3 Annex 3: Plantilla exploració.....	134
10.4 Annex 4: Plantilla qüestionari	135
10.5 Annex 5: Plantilla Entrevista en profunditat	140

10.6 Annex 6: Resultats estadístics de l'exploració	142
10.7 Annex 7: Resultats estadístics dels qüestionaris	145
10.8 Annex 8: Resultats estadístics - Rcommander	163
10.9 Annex 9: Entrevistes en profunditat transcrites.....	169
10.9.1 Entrevista (1) Mariona sòcia fundadora de L'Esberla SCCL.....	170
10.9.2 Entrevista (2) Aline sòcia fundadora de La Tercera Pell SCCL	181
10.9.3 Entrevista (3) Anna sòcia fundadora de Fil d'Ariane SCCL	191
10.9.4 Entrevista (4) Laura sòcia Artijoc SCCL	201
10.9.5 Entrevista (5) Maria sòcia fundadora B-Swim SCCL	215
10.9.6 Entrevista (6) Esther sòcia d'Ample24 SCCL	228
10.9.7 Entrevista (7) Marta i Bernat socis fundadors de Més que esport SCCL ..	237

RELACIÓ GRÀFICS

Gràfic 1. Evolució de l'índex TEA de Barcelona, Catalunya, Espanya, països UE basats en la innovació i tots els països basats en la innovació, durant el període 2004-2017	24
Gràfic 2. El procés emprenedor a Catalunya segons el motiu per emprendre, 2017 ...	25
Gràfic 3. Distribució per gènere dels col·lectius emprenedors a Catalunya, 2017	25
Gràfic 4. Diferències salarials entre dones i homes segons edat, 2017	26
Gràfic 5. L'educació de les dones i homes emprenedors segons el nivell de desenvolupament econòmic, 2015-2016.....	27
Gràfic 6. % Emprenedoria femenina en cada sector segons la regió, 2015-2016	28
Gràfic 7. Número d'entitats de l'Economia Social a Espanya, 2018	33
Gràfic 8. Puntuació mitjana en igualtat en les Cooperatives de Catalunya, 2017	39
Gràfic 9. Xarxes socials amb més presència de cooperatives, 2017	44
Gràfic 10. Aspectes més importants per tenir presència a xarxes socials, 2017	45
Gràfic 11. Població de les cooperatives del Maresme, 2019	63
Gràfic 12. Sectors de les activitats econòmiques de les cooperatives del Maresme en l'àmbit global, 2019.....	64
Gràfic 13. Subsectors de les activitats econòmiques de les cooperatives del Maresme en el sector serveis, 2019	65
Gràfic 14. Volum de facturació anual en les cooperatives del Maresme, 2019.....	66
Gràfic 15. Volum de persones treballadores en les cooperatives del Maresme, 2019.	67

Gràfic 16. Volum de persones treballadores en les cooperatives del Maresme segons gènere, 2019	67
Gràfic 17. Antiguitat de les cooperatives del Maresme segons data de constitució, 2019	68
Gràfic 18. Persones que formen el grup impulsor en les cooperatives del Maresme, 2019	68
Gràfic 19. Persones que formen el grup impulsor en les cooperatives del Maresme segons gènere, 2019	69
Gràfic 20. Motiu empenedor de les cooperatives del Maresme, 2019.....	69
Gràfic 21. Motiu empenedor segons gènere en el Maresme, 2019	70
Gràfic 22. Mitjana de les condicions laborals de les dones en les cooperatives del Maresme, 2019.....	71
Gràfic 23. Mitjana de les diferències entre les cooperatives i altres formes jurídiques en el Maresme, 2019	73
Gràfic 24. Mitjana de les causes de les desigualtats laborals entre dones i homes en les cooperatives del Maresme, 2019.....	74
Gràfic 25. Mesures d'igualtat de gènere en les cooperatives del Maresme, 2019	76
Gràfic 26 Principals motius per tenir pàgina web de les cooperatives del Maresme, 2019	78
Gràfic 27. Mitjana de la importància de tenir pàgina web segons les cooperatives del Maresme, 2019.....	79
Gràfic 28. Presència a les xarxes socials de les cooperatives del Maresme, 2019	80
Gràfic 29. Nombre de seguidors a les xarxes socials en les cooperatives del Maresme, 2019.....	81
Gràfic 30. Activitat a les xarxes socials en les cooperatives del Maresme, 2019.....	82
Gràfic 31. Principals motius per estar a les xarxes socials de les cooperatives del Maresme, 2019.....	83
Gràfic 32. Motius per no estar present a les xarxes socials segons les cooperatives del Maresme, 2019.....	83
Gràfic 33. Mitjana de la importància de tenir perfil a les xarxes socials segons les cooperatives del Maresme, 2019	84
Gràfic 34. Mitjana de l'aprofitament de la presència a la xarxa segons les cooperatives del Maresme, 2019	85
Gràfic 35. Factors que podrien millorar la presència a la xarxa segons les cooperatives del Maresme, 2019	85

Gràfic 36. Darrera actualització de les cooperatives a Facebook segons la localització, 2019	113
--	-----

RELACIÓ TAULES

Taula 1. Resum de l'anàlisi de les debilitats, amenaces, fortaleces i oportunitats de les cooperatives	37
Taula 2. Característiques generals de les cooperatives liderades per dones	50
Taula 3. Qüestions relacionades en les condicions laborals de les dones en les cooperatives (centrat en la mostra de l'estudi)	50
Taula 4. Funcionament de les estructures organitzatives.....	51
Taula 5. Les eines TIC dins de les organitzacions liderades per dones	51
Taula 6. Fitxa tècnica sobre el qüestionari	54
Taula 7. Descripció de les variables a analitzar	56
Taula 8. Resultats estadístics de l'anàlisi Chi-Quadrada (Sector-Gestió i direcció, presa de decisions i conciliació)	72
Taula 9. Resultats estadístics de l'anàlisi ANOVA d'un factor (Facturació- Gestió i direcció, presa de decisions i conciliació).....	72
Taula 10. Resultats estadístics de l'anàlisi ANOVA d'un factor (Treballadores- Gestió i direcció, presa de decisions i conciliació).....	72
Taula 11. Resultats estadístics de l'anàlisi ANOVA d'un factor (Antiguitat-Gestió i direcció, presa de decisions i conciliació).....	73
Taula 12. Resultats estadístics de l'anàlisi Chi-Quadrada (Sector-Flexibilitat)	74
Taula 13. Resultats estadístics de l'anàlisi ANOVA d'un factor (Facturació, treballadores i antiguitat-Flexibilitat).....	74
Taula 14. Resultats estadístics de l'anàlisi Chi-Quadrada (Sector-Igualtat)	77
Taula 15. Resultats estadístics de l'anàlisi ANOVA d'un factor (Facturació, treballadores i antiguitat-Igualtat).....	77
Taula 16. Relació entre el sector i tenir Facebook, Instagram i/o Twitter.....	80
Taula 17. Distribució de les característiques generals de les cooperatives	86
Taula 18. Resum dels avantatges i inconvenients de crear una cooperativa	90
Taula 19. Resum de l'estructura organitzativa: Democràcia, autogestió i presa de decisions.....	92
Taula 20. Resum de l'estructura organitzativa: Transparència, formació i gestió de conflictes.....	95

Taula 21. Resum de les condicions laborals de les dones en les cooperativa:	
conciliació, flexibilitat i equitat	101
Taula 22. Resum de noció de cures i feminisme.....	104
Taula 23. Resum de la presència de les cooperatives a la xarxa.....	107

1. INTRODUCCIÓ

L'economia social i solidària (ESS), del qual el cooperativisme n'és una forma particular, es planteja com a canvi de paradigma on l'objectiu empresarial màxim no són els beneficis monetaris, sinó que es pretén satisfer les necessitats de les persones i aconseguir el seu benestar (Mansilla, Grenzner, i Alberich, 2014; Chaves i Monzón, 2018).

Tal com planteja l'estudi "Las mujeres en las cooperativas de trabajo. Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en las Cooperativas de Trabajo en España" de COCETA (2019), les cooperatives de treball afavoreixen les condicions laborals i socials de les dones, aconseguint una millor equitat.

Des d'una perspectiva de gènere, diversos estudis afirmen que les dones tenen una taxa d'emprenedoria inferior als homes (Facundo, 2011; GEM, 2017). A trets generals, en el moment d'iniciar un negoci, les dones presenten una aversió al risc i por al fracàs superior als homes (Facundo, 2011; Camelo-Ordaz, Diànez-González, i Ruiz-Navarro, 2016; Shinnar, 2012). No obstant això, si es fa des d'un model d'identitat cooperativa, les dones poden afrontar més fàcilment les dificultats que se'ls hi presenten, a diferència d'altres més individuals (Nieto, 2006; Esteban, Gargallo i Pérez, 2016; COCETA, 2012; Datta i Gailey, 2012).

Són moltes les investigacions que exploren partint d'una aproximació sobre l'impacte de l'emprenedoria de les dones tant en les pròpies vides com en l'àmbit socioeconòmic global i territorial. Aquests estudis se centren en les experiències de les dones, tradicionalment invisibilitzades, i en les labors que han desenvolupat, principalment vinculades a les tasques reproductives, amb la finalitat de recontextualitzar i revalorar el treball (Berg, 1997; Hanson, 2003; 2009; Osorio, 2014; Carrasco, 2014; Pérez Orozco, 2006; 2014; Facundo, 2011).

Aquests estudis focalitzen les seves aportacions en l'emprenedoria de les dones, així com les seves condicions tant laborals com socials. Tanmateix, són escasses les investigacions que tracten aquest tema des d'un punt de vista cooperatiu i autogestionat (Díaz, 2012; Mansilla, Grenzner i Alberich, 2014).

Altres investigacions també analitzen la visibilitat de les dones empresàries i emprenedores en el món actual que una vegada més, es veuen afectades negativament. La tendència de la creació de projectes empresarials de les dones, sobretot en països poc desenvolupats, es de dimensions petites i per tant, a priori no aporten grans contribucions econòmiques (Facundo, 2011; Datta i Gailey, 2012). Els mitjans de comunicació i els espais de poder econòmic se centren en les grans figures empresarials que són protagonitzats principalment per homes i identificats com a referents. Aquest fet, provoca que en l'imaginari social sobre el concepte empresarial no es trobin persones que gestionen negocis petits, fet que s'allunya de la realitat, ja que la majoria de negocis que formen el teixit empresarial estan formats per menys de deu persones. Les dones es troben principalment en aquest grup i en diverses ocasions es troben en problemes de visibilitat pública (Facundo, 2011, p. 154).

Neus Arqués posa èmfasis en aprofitar les oportunitats que ofereixen les noves tecnologies i autogestionar la visibilitat i la reputació professional online. Per aquest motiu, serà interessant estudiar la visibilitat de les dones emprenedores en les cooperatives i la utilització del món online per a autogestionar el seu projecte empresarial (Facundo, 2011, p. 162).

La presència *online* en el context actual i per tal de garantir la supervivència en el mercat és considerada una eina comunicativa gairebé imprescindible. Així doncs, l'activitat en la xarxa proporciona oportunitats a totes les empreses per connectar-se directament amb els consumidors (Nielsen, 2017).

Les dones europees, tant en temps com en nombre de pàgines vistes, són més actives al món digital que els homes, consideren internet com una font d'enriquiment personal, cultural i d'interacció social. Malgrat això, els homes prenen el protagonisme en l'àmbit empresarial, ja que se suposa que les eines TIC s'utilitzen més intensament en l'àmbit de base tecnològica, sector força masculinitzat (Facundo, 2011, p. 98-99).

Per aquests motius, és interessant conèixer com és la presència en la xarxa en el món cooperatiu. Tenint en compte el primer i únic estudi realitzat sobre la presència a internet de les Cooperatives Catalanes (Araujo i Jordan, 2017), s'ha decidit analitzar com les cooperatives liderades per dones s'acosten en l'ecosistema digital i ho utilitzen per a la seva planificació i estratègia empresarial.

El Maresme mostra una tradició cooperativa arrelada, amb anys d'història de pràctica econòmica cooperativa i de moviment socials i d'autoorganització obrera provocant un impacte i una dimensió social, econòmica i comunitària. És una localitat que s'ha convertit en un referent local i comarcal amb experiències de creació de cooperatives i experiències comunitàries de diversos tipus amb capacitat de crear una xarxa d'intercooperació i solidaritat recíproca (Ateneu Cooperatiu del Maresme, 2017). Atès a la seva intenció continuada i a la seva capacitat de desenvolupament constant envers una transformació social i generadora de desenvolupament sostenible i participatiu, s'ha considerat que aquesta comarca presenta un escenari ideal per a explorar sobre el món cooperatiu que aposta per una equitat real i efectiva.

1.1 Motivacions

Aquest treball neix de les inquietuds davant les diferències de gènere que existeixen avui en dia i en la proposta de l'economia social i solidària per erradicar-les. Aquest tipus d'economia es planteja com a alternativa a l'economia capitalista i al sistema patriarcal predominant - focalitzant l'atenció en les persones i no en aconseguir el màxim benefici monetari -.

Així doncs, es pretén donar una aproximació de la realitat de les dones emprenedores en les cooperatives, donar visibilitat a aquestes organitzacions i a les persones que en formen part en la societat en general. Posar èmfasis en els valors associats en aquests tipus d'organitzacions, obrint horitzons cap a l'emancipació, l'equitat, la corresponsabilitat i la democràcia econòmica.

Diversos estudis, COCETA (2004) d'entre d'altres, afirmen que el sector cooperativista afavoreix la situació de les dones en sentit ampli: major paritat entre dones i homes, accés a nivells salarials més equitatius, majors llocs de direcció i responsabilitat que en altres àmbits del mercat i augment de la participació en la presa de decisions per part de les dones, així com la millora en la possibilitat de la conciliació personal, familiar i laboral.

A través de l'emprenedoria, Facundo, afirma que les dones també tenen més facilitat per a la conciliació gràcies a la flexibilitat i compatibilitat per assumir responsabilitats de les cures. Afegeix, que les dones que impulsen projectes d'autoocupació tenen

menys suport de la seva parella (quan es tracta del sexe oposat) en la realització de les tasques domèstiques que els homes.

Abordant el concepte del món *online* tenint en compte, l'estudi sobre la presència a internet de les cooperatives catalanes (Araujo i Jordan, 2017), neix el meu interès per conèixer el funcionament sobre les eines TIC en aquest grup de dones.

Per concloure, els interessos sobre la realització d'aquest treball - justificats tant des d'una vessant acadèmica com personal - pretén posar sobre la taula el buidatge bibliogràfic de les diferents visions teòriques que s'han fet al llarg dels anys per conèixer si es trasllada a una visió empírica en la comarca del Maresme.

2. MARC TEÒRIC

El marc teòric està estructurat en quatre grans blocs dividits en subapartats. En primer lloc, **l'economia feminista**: concepte teòric, les seves aportacions i els principals debats sobre l'esfera de treball i condicions de vida. En segon lloc, es parlarà sobre **l'emprenedoria des d'una perspectiva de gènere**: aproximació de les habilitats i motivacions emprenedores, les principals diferències en els sectors d'actuació entre dones i homes i una recopilació de xifres estadístiques sobre l'emprenedoria de les dones. En tercer lloc, s'introduirà el bloc sobre **les cooperatives**: contextualització, evolució i incidència de les dones dins d'aquest sector jurídic. Finalment, el quart bloc protagonitzat per **la presència online en les cooperatives**: emmarca l'estudi sobre la presència d'internet de les cooperatives catalanes, així com l'exposició de la importància de la visibilitat, l'accés i l'ús de les eines TIC.

Al final hi ha un breu apartat en format resum que inclou una recopilació de la principal rellevància científica extreta del marc teòric i el gap que s'ha trobat.

2.1 L'economia feminista

Tal com afirmen diverses feministes, entre elles Silvia Federeci, les dones tenen un paper imprescindible en el creixement de l'economia mundial, tot i així, tant en el passat com en l'actualitat, es troben en un segon pla en diversos escenaris. És important millorar els resultats femenins en el mercat de treball, i incentivar l'equitat entre gènere en les oportunitats econòmiques per assegurar un creixement econòmic continuat i sostenible (OECD, 2012, p.17).

Si fem una radiografia sobre els rols de gènere en la societat, veiem com l'home, tradicionalment, s'ha vist en una posició de superioritat en els diversos àmbits, socials, culturals, polítics i/o laborals. Segons Engels, la monogàmia forma part dels orígens de la civilització i es caracteritza pel gran predomini i domini de l'home sobre la dona. El govern de la llar es transforma en servei privat on es duen a terme les tasques reproductives, i on la dona n'era la criada principal amb impossibilitat de formar part de la producció social (Engels, 2017). Aquesta feina domèstica feminitzada (tasques reproductives) no ha estat mai considerada com a categoria laboral econòmica com a tal. No obstant, cal fer un apunt sobre l'origen de la paraula "economia" que prové del llatí "oikosnomia" i significa gestió de la llar (Carrasco, 2014, p.16). Més endavant, la

gran indústria va obrir camí per a que les dones poguessin entrar dins la producció social. Tanmateix, si la dona complia amb els deures en el servei privat de la família, quedava exclosa del treball social sense poder rebre guanys monetaris. Mentre que si es dedicava a la indústria productiva per rebre un sou a canvi, no podia fer front a les responsabilitats de la llar (Engels, 2017).

La situació ha anat evolucionant i al segle XIX apareix el que avui entenem per economia feminista. Paral·lelament als diferents corrents econòmics, les anomenades persecutores es contraposen als pensadors clàssics i inicien un debat per a exigir drets legals, econòmics i civils per a les dones. La desigualtat salarial i els drets del treball a la dona formen els eixos vertebradors. Però no és fins als anys setanta del segle XX quan les dones s'organitzen, es coordinen i lluiten de forma activa amb la finalitat d'aconseguir l'equitat en totes les esferes. A partir dels anys 90 aconsegueixen consolidar-se (Carrasco, 2014).

Carrasco considera que els tres principals fonaments de l'economia feminista - pensament que, com veurem més endavant, comparteix molts punts en comú amb el moviment cooperativista - són a) ampliar les fronteres de l'economia més enllà del mercat, com a manera d'incorporar el treball domèstic no assalariat com a part del circuit econòmic; b) «descobrir» el treball de cures i el seu significat; i c) plantejar que l'objectiu de l'economia no hauria de ser el benefici privat sinó la cura de la vida (Carrasco, 2014, p. 25).

Així doncs, tot i l'heterogeneïtat de l'economia feminista, el seu objectiu comú és erradicar el biaix de gènere dels diferents pensaments econòmics, així com acabar amb els conceptes i paradigmes predominants tradicionalment per l'economia, posant en qüestió el capitalisme i el patriarcat, Pretén crear alternatives per tal de reorganitzar l'economia, la política i la societat posant el sosteniment de la vida al centre (Carrasco, 2014; Mansilla, Grenzner i Alberich, 2014).

2.1.1 La divisió sexual de treball: feines productives i feines reproductives

Tradicionalment, s'han analitzat els corrents econòmics centrant-se en l'economia monetaritzada. El fet de no tenir en compte la resta de visions com la responsabilitat sobre les condicions de vida de les persones, ha provocat una anàlisi de la realitat social amb biaixos i no presentada en la seva totalitat (Carrasco, 2014).

L'economia feminista parteix per una banda que, l'economia no es pot reduir als mercats, sinó que economia significa mantenir la vida, indiferentment de si es fa en esferes monetaritzades o no. Es considera que el mercat no funciona com a eix central sinó que és un element secundari. Per l'altra banda, el gènere funciona com a un element organitzador del sistema econòmic i per tant, per poder entendre l'estructura socioeconòmica és imprescindible tenir en compte les relacions de gènere (Pérez Orozco, 2006; Pérez Orozco, 2014; Carrasco, 2014; Picchio, 2001).

A finals dels anys seixanta i principis dels setanta va nàixer el debat sobre el treball domèstic. Aquest debat exposava les diferències en les relacions de producció que regulaven els dos tipus de treballs, per una banda, el treball assalariat que dóna accés als ingressos i a drets contributius - socialment assignat als homes - i per l'altra, el treball domèstic que es realitza gratuïtament - socialment assignat a les dones -. Amb aquests arguments, les feministes, posaven sobre la taula la divisió sexual de treball denunciant, així, el caràcter patriarcal del sistema econòmic (Benería, 1981; Carrasco 2014).

Tal com afirmen diverses economistes, Benería entre d'altres, la desigualtat en el temps dedicat al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és la base de les desigualtats laborals, ja que aquest fenomen condiciona la participació i trajectòria al mercat de treball (Mansilla, Grenzner i Alberich, 2014, p. 13).

Al llarg del temps han anat desapareixent factors tradicionals de discriminació de les dones¹, el nivell educatiu ha augmentat i el paper de les dones davant el matrimoni i les responsabilitats familiars s'ha transformat. Aquests fets han provocat que les dones hagin pogut anar guanyant espai al terreny laboral (COCETA, 2004). Tanmateix, tot i aquests avenços legislatius, la realitat encara mostra que les dones han aconseguit

¹ En l'àmbit legislatiu amb l'aparició de noves lleis com: Llei 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre homes i dones:
http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf

entrar dins del mercat productiu, però gairebé sempre, elles s'han de fer càrrec de les feines domèstiques i de cures, sense ajuda per part dels homes. Aquest fenomen reformula la presència masculina únicament al mercat i la doble presència femenina: al mercat i a la llar. Aquest fenomen genera un impacte en la condició ciutadana econòmica de les dones, les quals en el model clàssic depenien del seus marits per accedir als drets econòmics i socials. Sota el paraigua de la divisió sexual, les dones es troben amb accessos limitats i amb uns drets de menor qualitat a causa de la seva pitjor inserció que ha estat provocada principalment per la doble labor (COCETA, 2004; Pérez Orozco, 2014).

Per tant, tot i la incorporació de les dones en el món laboral, aquest fet es dona en condicions discriminatòries tant en les condicions d'entrada, de sortida i de permanència al mercat, associades al seu rol reproductiu. Les dones solteres sense responsabilitats familiars, en canvi, no es troben tan obstaculitzades (COCETA, 2004; Pérez Orozco, 2014).

Així doncs, per aconseguir una millora favorable per a l'equitat, és imprescindible que el canvi es generi en dues direccions: a) participació dels homes i dones en les responsabilitats familiars i de la producció domèstica i b) participació plena de les dones en la producció no domèstica i a l'apropiació del producte social en condicions d'igualtat (Benería, 1981).

2.1.2 Sosteniment de la vida al centre

L'economia feminista defensa que no és suficient en donar visibilitat a les feines domèstiques i les cures sinó que s'ha de plantejar una major ruptura amb els paradigmes androcèntrics i s'ha de desplaçar l'eix analític i polític dels mercats als processos que sostenen la vida (Pérez Orozco, 2014).

Davant de l'assumpció de què la producció capitalista no és autosuficient, sinó que depèn de l'àmbit de la reproducció, ja que totes les persones necessitem cures, de diferent manera i intensitat, i per tant en algun moment de la vida totes les persones som dependents i vulnerables. L'única forma de resoldre aquest fenomen és en col·lectiu, és a dir, a través de connexions interdependents (Pérez Orozco, 2014).

L'economia feminista es planteja com a un pensament rupturista amb els paradigmes econòmics anteriors canviant la forma de relació amb el món, on l'economia es pensi i realitzi per a les persones, substituint la lògica capitalista per la lògica de la vida. Així doncs, diferents feministes, entre elles Picchio, Carrasco i Beneria, defineixen el propòsit de l'economia feminista com un pensament transformador el qual proposa una nova mirada que situa la vida al centre i les cures com un aspecte determinant de la reproducció social i de les condicions de vida de la població (Carrasco, 2014).

Aquest canvi de paradigma suposa un canvi total ja que exigeix una reorganització del temps i dels treballs (mercantil i de cures), canvis en la vida quotidiana, una nova estructura de consum i producció i un canvi de valors (Carrasco, 2014, p. 38).

El concepte de sostenibilitat de la vida humana és un concepte que representa un procés històric, de reproducció social, un procés complex, dinàmic i multidimensional de satisfacció de necessitats en continua adaptació a les identitats individuals i a les relacions socials. Un procés que ha de ser contínuament reconstruït i que requereix tant recursos materials com contextos i relacions de les cures i afectes - proporcionats a gran mesura pel treball no remunerat realitzat a les llars -. L'anàlisi d'aquesta visió posa com a prioritat les condicions de vida de les persones humanes i abraça tres dimensions, l'econòmica, l'ecològica i la social que s'interrelacionen entre elles: desenvolupar noves formes de producció i distribució que provoquin un equilibri a curt i a llarg termini entre producció, consum i inversió – aconseguir una distribució

equitativa de la renda, entre d'altres - capacitat de la societat de viure i desenvolupar-se sense posar en perill la vida de les pròximes generacions i finalment, la sostenibilitat social implica una societat cohesionada, amb repartiment equitatiu de temps i treball, on totes les persones puguin gaudir de condicions de vida adequada. L'equitat és imprescindible per aconseguir la sostenibilitat de la vida en tots els sentits (Carrasco, 2014).

2.2 Visió general de l'emprenedoria des d'una perspectiva de gènere

Potenciar l'emprenedoria és un tret característic constant de la política d'ocupació de la Unió Europea (UE), de tal manera que impulsa la innovació, el creixement i la competitivitat (Sánchez Cañizares i Fuentes Garcia, 2016).

La literatura sobre aquest fenomen des d'una perspectiva de gènere és bastant extensa, trobant un ampli consens sobre el fet que els homes són els que inicien negocis en major mesura que les dones i aquesta inferioritat és més significativa com més alt és el nivell de desenvolupament del país (Eagly, 1987; Coduras i Autio, 2013; GEM, 2017).

Diverses autores, afirmen que l'androcentrisme també està present en l'estudi de l'emprenedoria, és a dir, que el desenvolupament teòric dels estudis es basa en experiències liderades per homes (Berg, 1997; Hanson, 2009). Aquest fenomen, ha provocat que les emprenedores haguessin de lluitar sovint contra les idees tradicionals de l'emprenedoria masculina per tal d'afirmar-se a elles mateixes i ser reconegudes com a dones emprenedores (Berg, 1997; Hanson, 2003; 2009).

A partir dels anys vuitanta apareixen els primers estudis sobre dones emprenedores. Aquests tenien com a principal objectiu demostrar les diferències de gènere i lluitar per acabar amb les desigualtats. Les conclusions que es van extreure van ser els principals obstacles que les dones es trobaven a l'hora d'iniciar el seu projecte empenedor: manca d'oportunitats per desenvolupar habilitats de negoci, limitació de l'accés al finançament per part de les dones i en tercer lloc, els conflictes de rol causats pel paper atorgat de les tasques domèstiques i de cures (Berg, 1997; Hanson, 2003; 2009; Facundo, 2011).

Tot i l'heterogeneïtat dels pensaments i estudis envers a la perspectiva de gènere, diverses autores presenten unes habilitats emprenedores que fomenten l'interès de les persones per a iniciar un negoci.

2.2.1 Habilitats emprenedores

L'estat d'alerta, la creativitat i l'autoavaluació són tres competències personals que estan classificades com a habilitats emprenedores i funcionen independents l'una de l'altra (Shane, 2003).

A continuació es fa una pinzellada sobre aquestes tres competències amb la finalitat de conèixer si els perfils de dones emprenedores en les cooperatives tenen aquestes habilitats i les potencien per a poder emprendre.

L'estat d'alerta és la capacitat que té una persona quan és capaç d'identificar una oportunitat que la resta ignora (Tang, Kacmar i Busenitz, 2012).

Diverses autores, Scott Shane entre d'altres, argumenten que l'estat d'alerta és una habilitat que implica una posició proactiva basada en diferents capacitats cognitives i processos així com experiències prèvies, coneixement, reconeixement de patrons, interaccions socials i habilitats per a processar diferents fonts d'informació. Tanmateix, l'estudi de McMullen i Shepherd, defensa que l'estat d'alerta no es pot considerar emprenedoria fins que no impliqui una acció (Mc Mullen i Shepherd, 2006, p. 132)².

Segons els resultats de l'estudi "Entrepreneurial alertness in the pursuit of new opportunities" (Tang, Kacmar, i Busenitz, 2012), que analitza l'efecte de l'estat d'alerta en el caràcter emprenedor i la seva composició. Conclou que l'estat d'alerta té una repercussió directa en la innovació, i aquest fenomen confirma que les persones que tenen l'habilitat d'estat d'alerta i per tant, els atributs necessaris per a detectar noves oportunitats, aconseguiran un millor rendiment empresarial. A través de la combinació de tres dimensions: 1) sistemàticament o no sistemàticament escaneja el seu entorn i la informació que el rodeja 2) capacitat d'associació i/o compartir informació sense connexió prèvia 3) fer avaluacions i judicis sobre la potencialitat comercial de la idea, la persona posseeix una base sòlida per a identificar noves idees de negoci.

² Citat en (Tang, Kacmar & Busenitz, 2012, p. 79)

La creativitat és una habilitat emprenedora important per a la presa de decisions. Atès que s'actua en escenaris d'incertesa, ja que és difícil conèixer amb total seguretat les preferències dels consumidors, el canvi tecnològic, entre altres factors, la persona emprenedora pren decisions i actua de forma creativa partint de supòsits (Shane, 2003).

Finalment, l'autoavaluació d'una persona també influirà en la probabilitat d'explotar una oportunitat de negoci (Shane, 2003), entenen el concepte com aquella voluntat de qüestionar les idees tant pròpies com d'altres amb la capacitat de filtrar informació i descobrir una nova oportunitat. Hi ha dos aspectes que potencien la capacitat d'autoavaluació 1) el control intern que permet a les persones emprenedores explotar una oportunitat partint de els seves creences sobre les seves capacitats per a influir en el seu entorn 2) l'autoeficàcia també augmenta la voluntat d'autoavaluació perquè l'explotació de noves idees requereix confiança en un entorn promogut per la incertesa (Shane, 2003, p. 116).

2.2.2 Una aproximació de les dones en el món emprenedor

L'emprenedoria es considera una font potencial per al desenvolupament econòmic i social de les dones. Sempre tenint en compte que el seu significat variarà segons el context, la política, la religió, la cultura i el lloc físic i, com a conseqüència influirà en les decisions empresarials (Malach, Lerner i Schwartzs, 2010; Nicolás i Rubio, 2016).

Diverses fonts, afirmen que les dones contribueixen substancialment al creixement econòmic i a la reducció de pobresa, tot i així no poden treure tot el seu rendiment degut a la falta de capital i les limitacions socials. En moltes ocasions, l'emprenedoria es postula com a via de solució per a persones que viuen en nivells extrems de pobresa, ja que és la manera de generar ingressos, ser independents i tenir un paper actiu més social (Malach, Lerner i Schwartzs, 2010; Izyumov i Razumnova, 2000; Nicolás i Rubio, 2016).

L'informe GEM "Women's Entrepreneurship 2016/2017 Report" indica que ha escala mundial, les taxes femenines més elevades en emprenedoria es troben a: Amèrica Llatina, sud-est asiàtic, l'Àfrica subsahariana i Canadà. Exceptuant la darrera regió, en cap localitat predomina el tipus d'economia basada en la innovació, com és el cas

d'Espanya i la majoria de països de la Unió Europea i els Estats Units. Dades que ens mostren com les taxes d'emprenedoria varien segons el país i el grup econòmic al qual pertany.

En els països subdesenvolupats l'escletxa és inferior que en els països desenvolupats (Facundo, 2011; GEM, 2017).

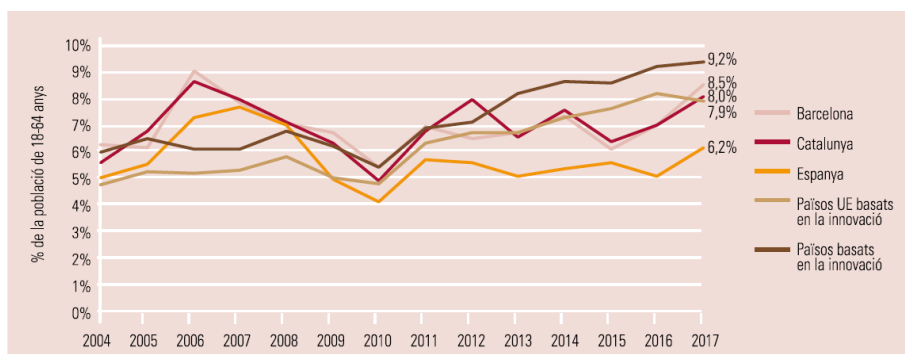
Per tant, el factor territorial és un determinant molt important a l'hora de valorar l'emprenedoria, tenint en compte que el perfil emprenedor s'ha estudiat des d'una vessant demogràfica, psicològica i sociològica (Malach, Lerner i Schwarts 2010).

A Catalunya, segons l'informe GEM de Catalunya 2017-2018, l'any 2017 l'índex de TEA³ ha representat un 8.03% (8.9% homes i 7.1% dones) i a Espanya és d'un 6,19%. mentre que la mitjana dels països basats en la innovació⁴ és d'un 9.20%.

³ TEA (Total Entrepreneurial Activity), és una eina per a mesurar l'emprenedoria i equival al percentatge de persones de la població adulta (d'entre 18 i 64 anys) que està iniciant un negoci durant l'últim any però encara no ha pagat salaris durant més de tres mesos (considerats emprenedors naixents), o que té una empresa i ha pagat salaris durant més de 3 mesos i no més de 42 mesos (emprenedors nous).(GEM,2017)

⁴ Existeixen 3 tipus d'economia a escala mundial: 1)*Factor driven*: Economies impulsades pels factors productius, hi predominen activitats agrícoles i extractives, la seva mà d'obra es caracteritza per la poca formació i especialització 2) *Efficiency-driven*: Economies d'eficiència desenvolupades per activitats industrials intensives en capital, basen la seva competitivitat en economies d'escala 3)*Innovation-driven*: Economies basades en la innovació, el seu potencial es centra en el coneixement i el sector predominant és el dels serveis. La majoria dels països de la Unió Europea, inclòs Espanya es troba en la darrera. (GEM, 2017)

Gràfic 1. Evolució de l'índex TEA de Barcelona, Catalunya, Espanya, països UE basats en la innovació i tots els països basats en la innovació, durant el període 2004-2017



Font: Informe GEM de Catalunya 2017-2018

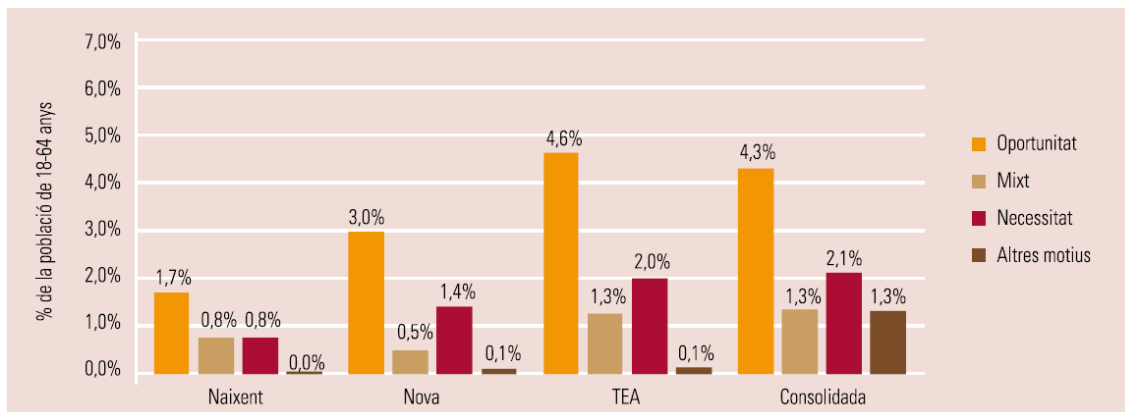
Observant els diferents processos d'un negoci, el volum de dones a la fase de llançament és més elevat que en el procés de consolidació, a diferència dels homes. Indicador que sembla justificar l'elevada taxa d'abandonament per part de les dones (Facundo, 2011).

Amb tot això, cal tenir en compte que el tipus de motivació es pot veure reflectit en els resultats i característiques de l'empresa creada. Ja que, el motiu pot influir clarament en la qualitat de l'emprenedoria i en el creixement de la nova empresa (GEM, 2017).

Existeixen diverses raons per emprendre, per oportunitat (pull), per necessitat (push) o bé un mixt de les dues opcions. En el primer cas, la persona emprenedora percep perspectives i factors positius aprofitant una oportunitat de negoci, de tal manera que posa en pràctica les pròpies idees i augmenta la seva realització personal. Mentre que en el segon cas, es considera que una persona empen per què s'ha trobat en la situació i no té cap altra via, és a dir, es troba en un context de manca d'alternatives personals (acomiadament, marginació social, conciliació, etc.) i empen per subsistència (Facundo, 2011).

Així doncs, emprendre per oportunitat tendeix a afavorir la consolidació empresarial.

Gràfic 2. El procés empenedor a Catalunya segons el motiu per emprendre, 2017

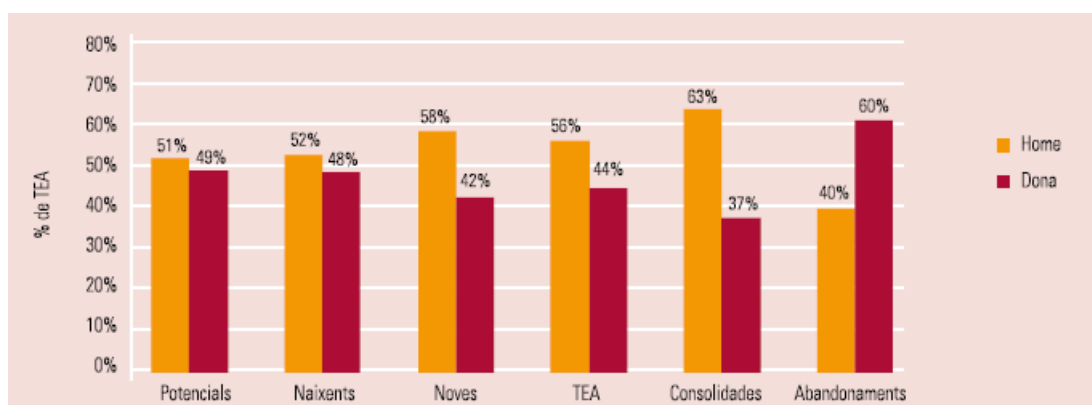


Font: Informe GEM de Catalunya 2017-2018

Tot i que tant en les dones com en els homes i en els països desenvolupats, i per tant a Catalunya també, predomina l'empenedoria per oportunitat, en el cas de emprendre per necessitat el percentatge és més elevat en les dones.

L'informe GEM de Catalunya 2017-2018, indica que a Catalunya la taxa de participació en la TAE és molt similar entre dones i homes. En la fase naixent s'hi troben 52% homes i 48% dones i en la fase d'inici 56% i 44% respectivament. No obstant, en el cas de consolidació hi ha un 63% d'homes i un 32% dones i en la taxa d'abandonament les dones tenen un 60% mentre que els homes ocupen un 40%.

Gràfic 3. Distribució per gènere dels col·lectius empenedors a Catalunya, 2017



Font: Informe GEM de Catalunya 2017-2018

Les raons per emprendre són un factor molt determinant per aconseguir l'èxit en un futur. Iniciar un negoci on el context és poc favorable i el motiu predominant és la

necessitat contribueix al fracàs. Emprendre en escenaris positius i aprofitar tots els recursos i capacitats serà clau per a la consolidació empresarial.

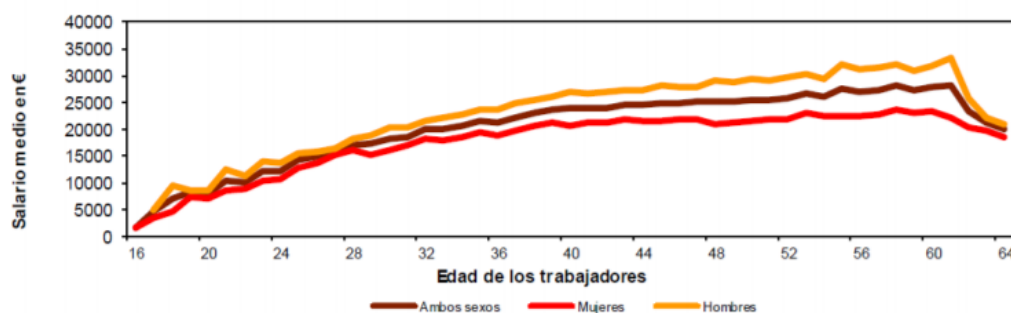
2.2.2.1 Característiques demogràfiques de l'esperit emprenedor: Edat i educació

Tant dones com homes i independentment del nivell de desenvolupament i la regió, la participació més elevada en l'esperit emprenedor es troba en les edats d'entre 25 i 34 anys i seguidament el rang de 35 a 44 anys (GEM, 2017).

A Catalunya, l'informa GEM de Catalunya 2017-2018, afirma que la franja d'edat predominant coincideix amb la resta de regions.

Tot i que no hi ha diferències significatives en relació gènere-edat, a l'Estat Espanyol hi ha una major bretxa salarial a mesura que augmenta l'edat.

Gràfic 4. Diferències salarials entre dones i homes segons edat, 2017



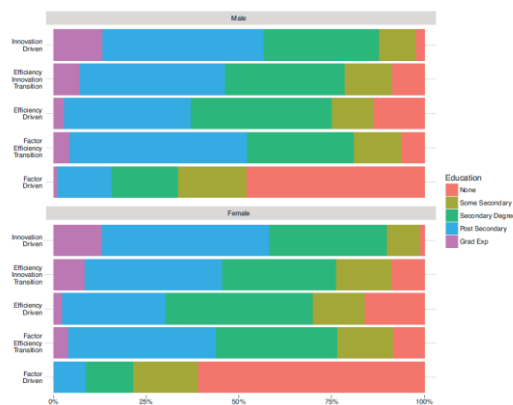
Font: Boletín Igualdad Empresa XLIV

En l'àmbit educacional, segons el tipus d'economia predominant en cada regió, hi ha grans diferències. Mentre que en economies orientades als factors només un 14% de dones emprenedores tenen un grau post-secundari o superior, en les economies impulsades per la innovació és un 61%. Així doncs, hi ha una associació entre els nivells d'educació i les taxes de TEA entre les dones que es troben en nivells de desenvolupament diferents. Els nivells d'emprenedoria són més elevats entre les dones que posseeixen com a mínim l'educació post-secundària (GEM, 2017).

Com es veu en el gràfic, la paritat entre gènere augmenta juntament amb el desenvolupament econòmic. Exceptuant les regions en les quals predomina els

factors, les dones tenen les mateixes o unes probabilitats superiors als homes d'haver assolit com a mínim la post-secundària.

Gràfic 5. L'educació de les dones i homes emprenedors segons el nivell de desenvolupament econòmic, 2015-2016



Font: GEM 2015-2016

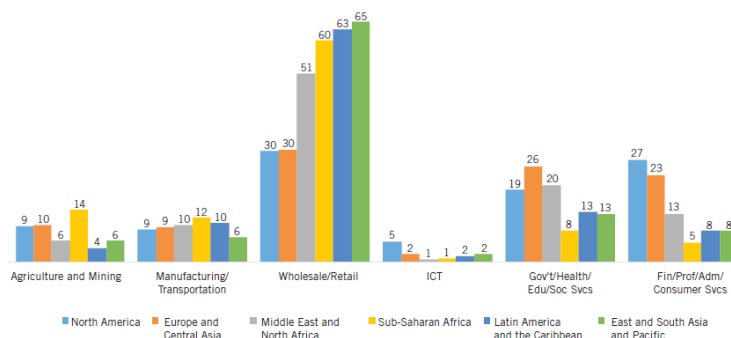
Així doncs, la bretxa entre gènere disminueix amb un nivell educacional més alt. Una major igualtat de gènere en l'assoliment de l'educació té un efecte molt positiu en el creixement econòmic. És important invertir en l'educació i la formació, augmentar el conjunt d'habilitats de les persones i oferir igualtat d'oportunitats per a dones i homes (OECD, 2012, p. 17).

És important potenciar el model de la triple hèlix impulsada per Etzkowitz i Leyersdorf (2000), que promou la necessitat de posar èmfasis en el desenvolupament d'habilitats emprenedores dins de les institucions i l'ensenyament per aconseguir una millora en la innovació i el desenvolupament econòmic.

2.2.2.2 Sector d'actuació des d'una perspectiva de gènere

Hi ha grans variacions de participació femenina segons el sector. En les economies basades en la innovació, hi ha un predomini en el comerç a l'engròs i al detall, però seguidament es troben els serveis (educació, sanitat, serveis socials...) i finalment administració i finances. En el cas de les indústries agrícoles i ramaderes, les basades en TIC i en el transport i manufactura hi ha una participació molt baixa de les dones (GEM, 2017).

Gràfic 6. % Emprenedoria femenina en cada sector segons la regió, 2015-2016



Font: GEM 2015-2016

En definitiva, la participació de les dones és més elevada en el sector del comerç majorista i minorista, però els homes també hi tenen cabuda, mentre que les llacunes més significatives es troben en les TIC on les dones, de mitjana, competeixen únicament un terç de la totalitat d'homes i en el govern/salut/serveis socials i educació on les dones tenen presència més de dues vegades en comparació als homes (GEM, 2017).

Encara avui en dia, hi ha una clara feminització i masculinització en les diferents branques d'activitats (Gálvez i Fernández, 2007).

Aquestes diferències provenen del passat. Fa un segle, el tipus d'escolarització era diferent segons el gènere. Les noies es cenyien en la costura, el teixit de punt, i brodat, considerades les ocupacions més adequades per a elles. Tot i la regularització de l'educació primària a Espanya amb l'aprovació de la Llei Moyano de 1857, activitats com l'agricultura, el comerç i la indústria només eren temes que tocaven els nois, mentre que a les noies se'ls hi ensenyava el que es considerava "adequat per al sexe" (Gálvez i Fernández, 2007, p. 6). Atès a les diferències en els models educatius establertes prèviament, com a conseqüència, perduren diferències de gènere en el mercat laboral i en l'activitat empresarial (Gálvez i Fernández, 2007).

Actualment, les dones espanyoles se centren a aconseguir títols universitaris en ciències socials, humanitats i medicina, mentre que els homes obtenen més titulacions en ciències, tecnologia i enginyeria (Gálvez i Fernández, 2007).

2.2.2.3 Incidència de les dones en l'emprenedoria social

Són poques les investigacions que tracten sobre les diferències de gènere en l'emprenedoria des d'un punt de vista social, a diferències de les que ho fan des del capitalisme.

L'estudi "Social enterprise: Gender gap and economic development" (Nicolás i Rubio, 2016), confirma que la bretxa de gènere en les taxes d'emprenedoria és inferior en el cas de les empreses socials. Aquest fenomen queda justificat per l'existència dels estereotips i rols que influeixen en el comportament de les dones i fa que s'identifiquin més amb els valors predominants per les empreses de caràcter social.

Així doncs, aquestes diferències es poden traduir a les motivacions promogudes tradicionalment segons el gènere. En el cas dels homes, caracteritzats per assolir i obtenir beneficis econòmics i en el cas de les dones, pel predomini del desig d'aconseguir aportar valor social en els seus projectes i la seva naturalesa altruista (Hechevarría, Ingram, Just, i Terjesen, 2012; Urbano, Ferri, i Noguera, 2014).

Seguint la línia de l'estudi "Social enterprise: Gender gap and economic development", el qual es planteja dues preguntes: 1) És la proporció de dones que creen empreses més altes en el cas social? i (2) Quina influència té el nivell de desenvolupament econòmic del país en la proporció de dones versus homes que creen empreses socials? Confirma, que les dones creen més empreses socials que de caràcter capitalista en tots els grups de països. A mesura que el nivell de desenvolupament disminueix, les dones creen un nombre més gran d'empreses, d'ambdós tipus. Tot i així, segueixen sent els homes qui emprenen més tant en l'àmbit social com en empreses de caràcter capitalista.

2.3 Les cooperatives

2.3.1 Orígens i història del cooperativisme i l'economia social i solidària

Els pilars ideològics de la cooperació, tal com s'entenen avui, provenen dels socialistes utòpics de principis del segle XIX.

En el context de la Revolució Industrial (d'entre l'últim terç del segle XVIII i l'any 1820), la societat es veu afectada per grans canvis, ja que l'agricultura deixa de ser el principal dominant de l'economia i hi ha un procés de mobilització del poble cap a la ciutat. Arran de la sobre població, el desequilibri social i les condicions laborals, apareixen treballadors industrials que més endavant seran els desencadenants del moviment cooperativista. Amb l'objectiu d'obrir camí cap a una emancipació obrera, s'organitzen com a forma de reacció i protesta per poder superar les dificultats laborals i millorar les condicions de vida de la població, mitjançant l'autogestió i els coneixements professionals (Monzón J. L., 2003; Chaves & Monzón, 2018).

Amb influències de Robert Owen i a partir del pensament anticapitalista ricardià i socialista va sorgir el naixement del cooperativisme modern amb la creació de la cooperativa de Rochdale a Anglaterra. Aquesta va ser fundada l'any 1844 per 28 obrers (6 dels quals eren deixebles de Owen). En aquesta escola es creen els principis cooperativistes que encara perduren avui en dia i formen part de l'eix vertebrador de l'Aliança Cooperativa Internacional (ACI)⁵ (Monzón, 2003).

1. *Adhesió voluntària i oberta*: Les cooperatives són organitzacions voluntàries, obertes a totes les persones capaces d'usar els serveis i disposades a acceptar les responsabilitats que implica, sense cap tipus de discriminació, social, racial, sexual, política o religiosa.

2. *Gestió democràtica per part dels socis*: Les cooperatives són organitzacions gestionades democràticament pels socis i sòcies, que participen activament tant en la presa de decisions com en la definició de polítiques. Les dones i els homes que han

⁵ Principis cooperatius extrets de: <https://www.ica.coop/es/cooperativas/identidad-alianza-cooperativa-internacional> (Última consulta: 3 de desembre de 2018)

estat escollits per gestionar i representar les cooperatives són responsables davant les persones sòcies.

3. *Participació econòmica dels socis:* Les persones sòcies contribueixen equitativament al capital de les cooperatives i el gestionen democràticament. Part d'aquest capital és propietat de la cooperativa. Els excedents s'assignen al desenvolupament de l'empresa, de les seves sòcies, de la col·lectivitat i de l'entorn.

4. *Autonomia i independència:* Les cooperatives són organitzacions d'autoajuda, autònomes i gestionades pels seus socis.i estableixen acords amb altres organitzacions, també amb governs, o si aconseguixen capital de fonts externes, ho fan sota condicions que garanteixin el control democràtic per part de les persones que en són sòcies i mantenir constantment la seva autonomia cooperativa.

5. *Educació, formació i informació:* Les cooperatives aporten educació i formació a totes les persones que en són sòcies, representants escollides i/o directes i a les persones que tan sols hi treballen. Ho fan per a que puguin contribuir de forma eficaç al desenvolupament de les cooperatives. També informen el públic, en general, especialment la joventut i les persones creadores d'opinió de la naturalesa i els beneficis de la cooperació.

6. *Cooperació entre cooperatives:* Les cooperatives serveixen a les persones que en són sòcies de la manera més eficaç possible i enforteixen el moviment cooperatiu treballant conjuntament a través d'estructures locals, nacionals, regionals i internacional.

7. *Interès per la comunitat:* Les cooperatives treballen per promoure el desenvolupament sostenible de la seva comunitat a través de les polítiques són aprovades pels seus membres.

L'aparició de l'economia social està vinculada històricament a associacions populars i cooperativistes, dels quals el seu sistema de valors i principis d'actuació han servit de base del concepte modern d'economia social que està format per: cooperatives, fundacions, mútues i associacions (López, 2003). El concepte d'economia social és el

paradigma principal envers a l'espai situat entre l'economia pública i l'economia capitalista (Chaves i Monzón, 2018).

Tot i la seva heterogeneïtat d'experiències i singularitat segons el context, totes comparteixen els discursos sobre la declaració de relacions horitzontals entre els seus membres, l'autogestió, el caràcter sostenible de les seves activitats i funcionament, la utilitat social, cultural i mediambiental de les seves activitats, i la col·laboració i cooperació en xarxes locals i/o globals (Estivill, 2009; Osorio 2014).

L'economia social i per tant, les cooperatives, igual que l'emprenedoria, pren força en situacions de crisi, és per això que a Europa no genera un elevat interès real fins a topar-nos amb la crisi de l'estat del benestar. Un context protagonitzat per una elevada taxa d'atur, marginació social, benestar degradat en l'àmbit educacional, de la salut i de qualitat de vida en general, entre altres qüestions. Així doncs, per tal de poder afrontar necessitats socials que ni els agents públics ni privats presten atenció de forma adient, sorgeixen noves alternatives empresarials al sector capitalista i públic. Com a conseqüència de la impossibilitat de posar solució a través de mercats autoreguladors i/o la política macroeconòmica tradicional (Comité Económico y Social Europeo, 2012).

A Espanya el primer sindicat d'obrers es va crear l'any 1840 "Associació de Teixidors" al mateix temps que es va fundar l'Associació Mútua de Teixidors. I a l'agost de 1842 es va crear la primera cooperativa catalana la Companyia Fabril de Teixidors a Mà, era una mixt de societat obrera de producció i de societat de socors mutus (Reventos, 1960).

Avui en dia, el moviment cooperativista compta amb un fort suport institucional i social, tant a nivell de la Generalitat de Catalunya com des dels municipis, donant suport en àmbits econòmics, visibles i estructurals (Ateneu Cooperatiu del Maresme, 2017).

2.3.2 Rellevància de les cooperatives i l'economia social i solidària

Les estadístiques demostren com l'economia social és un potencial creador de feina a Europa. Durant la primera part de la darrera crisi (2008-2010), les taxes d'atur van estar menors en les empreses d'economia social que en les privades tradicionals. Tanmateix, les empreses d'ES es van veure perjudicades posteriorment, a causa de la depressió. Espanya, és el país Europeu amb la taxa d'atur més elevada, durant els anys 2008-2012 en les cooperatives era un 9% mentre que en les empreses assalariades del sector privat va ser un 19%, una diferència de més del doble (Comité Económico y Social Europeo, p. 94).

Segons CEPES (Confederació Empresarial Espanyola d'Economia Social) a Espanya, existeixen 42.140 entitats d'economia social distribuïdes en: empreses d'inserció, economia social amb altres formes jurídiques, fundacions d'economia social, confraries de pescadors, mutualitats, cooperatives, societats laborals, associacions del sector de la discapacitat i centres especials de feina emmarcat en l'economia social. Predomina, amb diferència, el nombre de cooperatives (19.954) i a continuació les societats laborals (8.725).

Gràfic 7. Número d'entitats de l'Economia Social a Espanya, 2018



Font: Confederación Empresarial Española de la Economía Social

El conjunt d'entitats que formen l'economia Social, sumen un total de 2.336.162 llocs de treball directes i indirectes. Més de la meitat d'aquests empleats es troben en el sector de l'agricultura i ramaderia associats a cooperatives, la següent força són els autònoms i després els socis i sòcies treballadors/es de treball i assalariats en cooperatives.

L'economia social representa un 10% del PIB espanyol, crea un 12.5% de llocs de treball i un total del 42.8% de la població hi està vinculada, segons CEPES⁶.

Segons l'estudi "las grandes cifras de la economía social en España", Catalunya, el 2008, era la comunitat amb més cooperatives en l'Estat Espanyol. Hi havia 5.353 cooperatives arreu de Catalunya ocupades per 58.086 persones i van facturar 7.235 milions d'euros.

2.3.3 Anàlisi de les debilitats, amenaces, fortaleces i oportunitats de les cooperatives

S'ha estudiat la situació externa i interna de les cooperatives i s'ha extret una anàlisi DAFO detallant les debilitats, amenaces, fortaleces i oportunitats⁷.

Debilitats

Les cooperatives presenten tres principals debilitats.

- a) Escassetat de recursos: aquesta debilitat recau principalment en la situació econòmica en que s'acostumen a trobar les persones que inicien un projecte cooperatiu. Normalment són de classe treballadora fet que comporta que l'aportació de capital per a la constitució sigui inferior a la que exigeixen molts sectors amb més probabilitat d'èxit. (Garcia, Via i Xirinacs, 2006, p. 154-156) En aquest apartat cal remarcar, que l'escassetat de banques ètiques i la dificultat d'accés al crèdit augmenten aquesta inestabilitat financera per part de les cooperatives.
- b) Dèficit de gestió: la majoria del socis són professionals en sector però no dominen els temes relacionats amb la gestió, és a dir, és molt possible que presentin dèficit en la gestió administrativa, estratègica i/o en marketing. Aquest fenomen majoritàriament es relaciona amb falta d'interès o hostilitat vers la cultura empresarial moltes vegades anomenada la *cultura l'enemiga*. En resum, les persones cooperativistes tenen el repte d'exercir la triple funció de treballador, gestor i empresari (Garcia, Via i Xirinacs, 2006, p. 157-158).

⁶ Informació extreta de: <https://www.cep.es/cifras> (Última consulta: 03 de febrer de 2019)

⁷ Anàlisi basada en García, Via i Xirinacs (2006, p.139-164)

- c) **Mimetisme respecte a l'empresa convencional:** és la darrera debilitat principal i està influenciada per l'efecte de la cultura dominant. Les persones sòcies s'han educat en un món en que les relacions econòmiques i humanes, en general, es regeixen per valors oposats als cooperatius, a causa d'aquest fet i de la poca visibilitat de les cooperatives, és fàcil que les sòcies adoptin la posició de camaleó i copiin les empreses tradicionals, oblidant els punts forts que presenten les cooperatives (Garcia, Via i Xirinacs, 2006, p. 159-160).

Amenaces

En primer lloc, el clima ideològic advers: causat pel tipus de societat predominant que es caracteritza pel comportament individualista i competitiu, contrari a les cooperatives.

En segon lloc, la desregulació econòmica mundial: provoca l'hegemonia política mundial de les empreses transnacionals que condueix a les cooperatives i a les empreses petites a ser minoristes.

Finalment, l'augment de la velocitat del canvi: obliga a les empreses a estar en un canvi constant, per adaptar-se a l'entorn modificant els seus hàbits i competències. Mentre la majoria de les empreses convencionals solucionen aquest fenomen a través de la reducció de plantilla, les cooperatives fan un esforç superior invertint en la prospectiva com la formació.

Fortaleses

Les tres principals fortaleses de les cooperatives són:

- a) **La forta implicació de les persones sòcies:** Aconseguir una major implicació per part dels treballadors és un repte clau pels empresaris. En aquest cas, les cooperatives ho tenen més fàcil que les empreses convencional, ja que la majoria de les treballadores són copropietàries i la confluència entre l'interès individual i col·lectiu és molt elevada. Aquest fenomen els aporta tres grans avantatges: augment de la productivitat, creixement de la participació i possibilitat de flexibilitat en les condicions laborals.

- b) La participació: ve donada per la implicació, ja que una persona que s'implica estarà més predisposada a participar activament, i viceversa. Així doncs, a través del cooperativisme s'aconsegueixen sinergies que afavoreixen el treball en equip i cara enfora, també apareix el concepte d'intercooperació que significa cooperació amb altres cooperatives (Garcia, Via i Xirinacs, 2006, p. 147).
- c) Preocupació per a la comunitat: atès que les cooperatives es caracteritzen per la seva sensibilitat econòmica social i que són empreses arrelades a l'entorn, fa que afavoreixin al desenvolupament local: llocs de treball estables, formació i respecte al medi ambient. Aquesta sensibilitat pot representar un valor afegit dels productes cooperatius que implica als seus consumidors una predisposició de compra superior a la dels productes fabricats per empreses capitalistes.

Oportunitats

En primer lloc, la perspectiva d'empresa propietat de les treballadores que presenta l'entorn cooperativista, afavoreix l'auge del component intel·lectual en la producció actual, ja que la productivitat depèn de la voluntat pròpia de la persona treballadora, a diferència de les empreses capitalistes que es basen en assalariats i caps (Garcia, Vila i Xirinacs, 2006, p. 141).

En segon lloc, l'aparició de nous nínxols de mercat i sectors d'activitats fortament lligats amb els serveis, els serveis personals, la protecció ambiental i la gestió del coneixement, resulta una oportunitat molt interessant pel cooperativisme. Aquest fenomen serà un aspecte clau en el gènere, perquè treballar en el sector dels serveis implica una menor inversió i per tant, una major facilitat d'accés.

La tercera oportunitat ve donada per l'aprofitament del desenvolupament de les eines TIC, per abastir els costos d'emmagatzematge i transmissió d'informació per a les petites empreses obrint els mercats del coneixement. Més endavant, amb l'anàlisi de l'estudi sobre la presència a internet de les Cooperatives de Catalunya (Araujo i Jordan, 2017) veurem si les cooperatives realment treuen profit d'aquesta oportunitat. La quarta oportunitat va lligada en la possibilitat d'externalitzar moltes funcions per part de les empreses privades, pressionades per l'ofensiva neoliberal, i de l'Administració pública, per la ineficàcia burocràtica. Aquest fenomen provoca que en ocasions es caigui en la sobreexplotació o dependència (Garcia, Vila i Xirinacs, 2006, p. 141).

I per últim, l'augment de l'interès en alguns sectors joves, sobretot els més dinàmics, per tal d'organitzar-se en cooperatives com a via per a crear un treball estimulant. Aquest interès ve donat per l'aparició de nous moviments socials com l'ecologisme, l'okupa o la solidaritat, que defensen la necessitat de canviar la forma de viure i com a conseqüència la de treballar (Garcia, Vila i Xirinacs, 2006, p. 141).

Taula 1. Resum de l'anàlisi de les debilitats, amenaces, fortaleeses i oportunitats de les cooperatives

DAFO	
Debilitats	Amenaces
• Escassetat de recursos • Dèficit de gestió • Mimetisme respecte a l'empresa convencional	• Clima ideològic advers • Desregulació econòmica mundial • Augment de la velocitat del canvi
Fortaleeses	Oportunitats
• Implicació de les persones sòcies • Participació • Preocupació per a la comunitat	• Perspectiva d'empresa propietat • Nous nínxols de mercat • Aprofitament del desenvolupament de les eines TIC

Font: Elaboració pròpia

2.3.4 Les dones en les cooperatives

L'economia social i solidària, va sorgir amb la intencionalitat d'oferir serveis als sectors més vulnerables de la societat. Avui en dia, s'ha convertit en un moviment que impulsa la justícia social a través de diverses xarxes locals, nacionals i regionals amb aportacions governamentals i polítiques que la fomenten (Allard i Mattahaei, 2008). Així doncs, l'economia social, del qual el cooperativisme n'és una part, es presenta com a alternativa a la transformació del sistema de producció i organització del treball i el consum predominant del capitalisme, fomentant uns principis i valors que anteposen les persones i el seu desenvolupament per davant de qualsevol altra qüestió, econòmica, política o ideològica.

Tal com afirma Amartya Sen, el cooperativisme es caracteritza per valors basats en la democràcia, solidaritat, igualtat i equitat, contraris als valors que defineixen el capitalisme, focalitzats en l'individualisme egoista, la sacralització del mercat, la

competitivitat interpersonal i la recerca de la felicitat en el benestar material (Chaves, Monzón i Tomás, 1999, p. 145).

Hi ha dos principis que promouen les cooperatives que es troben estretament lligats en l'economia feminista, són el treball i l'equitat. Pel que fa al treball, en els dos casos, s'entén que és allò que s'intercanvia en el mercat no només per diners sinó també aquell que es realitza de forma no remunerada permeten una millor sostenibilitat social. Així doncs, els treballs han d'estar valorats no exclusivament de forma monetitzada sinó que també s'ha de considerar a través del reconeixement social i amb un repartiment just. És per això, que és convenient que hi hagi horaris i un seguit de mesures que afavoreixin la seva realització. L'equitat es té en consideració tant en la representació paritària dels òrgans de decisió i representació de les empreses, com en la igualtat de salaris i de reconeixement dels diferents treballs dins d'aquestes. Per això, en aquest sentit l'economia social ha estat una aposta des del feminisme per combatre contra el capitalisme i aconseguir un augment en la creació de llocs de treball amb criteris que permeten millorar la situació de la dona i aconseguir una major representació (Economistas sin Fronteras, 2017).

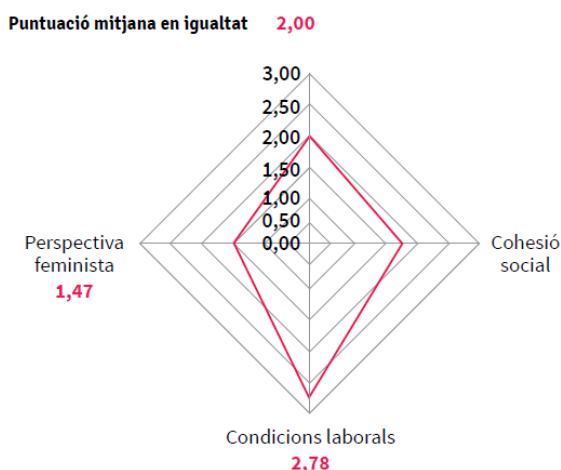
Davant l'assumpció de què els set principis cooperatius es basen en organitzacions voluntàries, obertes i democràtiques - el primer principi està directament relacionat amb la no discriminació per raó de gènere - la visió teòrica expressa que les dones cooperativistes participen en igualtat de condicions que els homes, amb els mateixos drets i la mateixa participació en la presa de decisions i en la gestió de la cooperativa. Tant dones com homes tenen accés a la mateixa formació i informació i treballen de la mateixa manera per la comunitat en què viuen obtenint els mateixos beneficis en funció de la seva activitat cooperativa. També hi ha equitat en la contribució al capital, la seva retribució ha d'estar vinculada a la qualitat de ser sòcia o soci i no segons altres característiques personals, econòmiques o socials (Díaz, 2012).

Diverses investigacions, Femení Plural (Mansilla, Grenzner i I Alberich, 2014) entre d'altres, afirmen que la participació de les dones en el cooperativisme, i també l'emprenedoria en aquest àmbit, afavoreix la participació laboral de les dones i els permet aconseguir categories i nivells salarials més equitatius, així com accés a càrrecs de direcció i una major responsabilitat en altres àmbits del mercat. L'estudi COCETA (2004) confirma que en el total de les plantilles de les cooperatives de treball de l'Estat Espanyol, les dones representen un 48%. Tot i la presència d'incerteses en

els càrrecs directius, un 87,9% de les enquestades afirma que existeixen polítiques perquè les dones puguin accedir a llocs directius i en representen el 18,8%. En el cas de les cooperatives es repeteix el patró d'àmbit d'actuació de les dones en els sectors feminitzats (Educació, salut i assistència) i el tipus de labors que duen a terme segueix la tradició de l'ocupació femenina, el departament administratiu es troba en primer lloc representant el 31,8%.

Per una altra banda, els estudis també afirmen que les dones cooperativistes tenen una millor conciliació de la vida personal i familiar amb la laboral⁸. L'informe del mercat social de 2017 de Xarxa d'Economia Solidària de Catalunya (2017), conclou que un 85,1% de les organitzacions enquestades compta amb mesures que milloren els permisos establerts per la llei en termes de conciliació. A més, un percentatge elevat d'organitzacions practiquen plans per a la igualtat i contra l'assetjament sexual i insisteixen a aconseguir una millor paritat. Tanmateix el mateix l'informe del mercat social de 2017, expressa que tot i els esforços realitzats per les organitzacions per assolir la paritat quantitativa, hi ha presència de biaixos en les actuacions qualitatives pel que fa referència al repartiment de tasques, representació pública i la revaloració de les cures.

Gràfic 8. Puntuació mitjana en igualtat en les Cooperatives de Catalunya, 2017



Font: Informe del mercat social, 2017

⁸ Segons Chaves les polítiques en la conciliació personal, familiar i laboral són practiques relacionades en l'establiment d'horaris flexibles, jornades de treball reduïdes, treball compartit i suport per a les persones dependents (llargs d'infants al lloc de treball, suport financer per a la cura de familiars, prolongació del permís de maternitat/paternitat, entre d'altres

Existeixen diversos territoris on el moviment cooperativista està més integrat a la societat que en d'altres, Mondragón és un exemple de territori que gaudeix d'un fort teixit cooperativista i la seva reputació es basa en un sistema d'estructura i procés democràtic i un rendiment econòmic reeixit. Amb una cultura basada en la solidaritat i la igualtat sense oblidar els elements de tensió existents entre l'individualisme i la col·lectivitat (Hacker i Elcorobairutia,1987).

Mondragón està format per més de 100 empreses i compta amb 19.000 empresaris, l'estudi "Women workers in the Mondragon system of industrial cooperatives" (Hacker i Elcorobairutia,1987) conclou que igual que en les empreses privades, les dones cooperativistes s'agrupen en les jerarquies de salaris i ocupacions, però no obstant, tenen més possibilitats d'obtenir llocs de treball i guanyar més diners en cooperatives que en empreses capitalistes. A més, les cooperatives també ofereixen una seguretat laboral més alta a diferència d'altres formes jurídics. Tot i així en les empreses de caràcter cooperativista segueixen existint desavantatges per a les dones, i l'estudi explica que existeixen tres problemes fonamentals que dificulten la igualtat laboral: l'esfera domèstica de les dones i l'esfera pública per als homes, vivim en una societat en la que la distribució de béns i serveis es basa en la feina que es fa i no en la necessitat i finalment, la labor no remunerada sobre les tasques domèstiques i la cura dels fills recau a la mare i la família és la unitat econòmica bàsica. I el mercat capitalista, que predomina en la nostra societat, reforça l'estratificació laboral de gènere. Així doncs, serà interessant saber si aquests problemes també és traslladen a la comarca del Maresme.

L'estudi *Empowering Women Through Social Entrepreneurship: Case Study of a Women's Cooperative in India* (Datta i Gailey, 2012). Se centra a la Índia i analitza l'emprenedoria en les cooperatives des d'una perspectiva de gènere. Finalment, confirma les dones que emprenen de forma col·lectiva gaudeixen de tres avantatges: una major seguretat econòmica, el desenvolupament del comportament empresarial i l'augment de les contribucions a la família.

Davant el debat sobre les desigualtats de l'accés al finançament entre dones i homes i la dificultat d'obtenir informació del sector financer - a causa de la seva poca transparència – es pot fer una reflexió sobre la captació del capital llavor, és a dir, els diners que s'inverteix per tal d'iniciar el propi negoci. Facundo, en el "libro rojo de las

mujeres emprendedoras” explica que les dones, a part de la inversió pròpia, acostumen a buscar finançament extern de caràcter informal, el concepte Friends, Family and Fools. Justifica que el fet de la dificultat d'accés de finançament extern formal (instruments, préstecs bancaris, ajudes públiques) fa que hi hagi una tendència a invertir en sectors on les inversions són menys elevades (Facundo, 2011). Serà interessant doncs, conèixer quines estratègies apliquen les dones emprenedores cooperativistes per accedir al finançament inicial, així com saber les dimensions i la composició de les cooperatives de dones, identificar en quins sectors hi participen i si apliquen propostes innovadores.

2.4 Presència online de les empreses

Els mitjans de comunicació online ofereixen a tot mena d'empreses i organitzacions crear relacions i interactuar amb els consumidors de formes úniques. Paral·lelament poden crear la seva imatge de marca i aconseguir una major fidelització envers els seus usuaris, fet que provoca una font fonamental de productivitat i competitivitat per a les empreses (Castells, 2001; Jagongo i Kinyua, 2013; Nielsen, 2017).

A partir dels anys noranta, la tecnologia d'Internet es va difondre de forma ràpida i àmplia en l'àmbit empresarial - aparició de les webs corporatives i la bombolla de les punt com -. Aquest fenomen provoca una transformació en les pràctiques empresarial en relació amb els clients, proveïdors, en la gestió, processos de producció, cooperació entre empreses, finançament i valoració de les accions en els mercats financers (Castells, 2001).

És a partir de la meitat de la primera dècada del dos mil quan comencen a aparèixer les plataformes que donen veu als usuaris i es permet dur a la pràctica conceptes com el de la Web 2.0 (O'Reilly, 1995). A més, és quan neixen les principals i potents xarxes socials que coneixem actualment.

Segons l'estudi de Nielsen, cal tenir en compte el factor mobilitat, ja que el fenomen multipantalla és molt important, prenent gran protagonisme el mòbil com a principal dispositiu de connexió, suposa d'entre un 63% i 78% (segons franja d'edat) de temps que els usuaris inverteixen en les xarxes socials des del mòbil respecte les altres plataformes (Nielsen, 2017).

La compra *online* es troba en auge, segons dades de Kantar⁹ aquest 2018 les vendes a través de e-commerce han crescut un 13% (suposa un 6.3% del mercat global) i a Espanya un 11.7% (suposa un 2,3% del mercat global). Partint de la rellevància de la presència digital, aconseguir un valor afegit per a l'organització és de vital importància tenir visibilitat a través de les plataformes web i que aquestes estiguin adaptades a les diferents pantalles (tauletes, ordinadors i mòbils) per aconseguir un millor resultat (Nielsen, 2017).

Segons l'informe de Banesto sobre l'ús de les xarxes socials de les PIME a Espanya (2017)¹⁰, el 49.8% de les PIME d'Espanya utilitzen les xarxes socials dins la seva estratègia corporativa - Facebook és la més utilitzada, ocupant un 38.7% - . L'estudi mostra que els tres principals objectius pels quals les empreses entren a internet són 1) promocionar productes 2) millorar les vies de difusió i comunicació amb els clients 3) guanyar coneixement de mercat. I el fenomen que predomina en l'ús de les plataformes és el d'oferir productes o serveis propis (73.6%).

El 58.6% de les PIME té una estratègia digital i un 47.2% analitza de forma sistemàtica la seva audiència.

Pel que fa a nivell competitiu, les xarxes són en primer lloc una eina per a informar (67.5%) i en segon lloc un instrument per a comunicar (62.77%).

Finalment, aquest estudi afirma que el 2001, el 50.2% de les petites i mitjanes empreses que encara no utilitzaven cap tipus de plataforma digital, el 60% tenia pensat fer-ho en el futur i d'aquestes el 90% tenien Facebook com a principal objectiu d'entrada.

Tal com confirmen les xifres, l'accés al paradigma digital està en constant augment i les empreses ho utilitzen per millora la seva competitivitat i també la seva estratègia corporativa, així com aconseguir una imatge de marca, comunicació amb els clients i conèixer el mercat.

Tot i que durant els darrers anys ha disminuït, encara existeix una bretxa - exceptuant alguns sectors com el d'informació i comunicació - sobre la utilització de les eines TIC

¹⁰ Citat per (Araujo i Jordan, 2017, p. 31)

entre les microempreses i les PIMES i les grans empreses. El motiu principal d'aquesta esclatxa és la falta de recursos, tant econòmics, humans i de temps que presenten la majoria d'empreses petites (ONTSI, 2017). Per això, serà interessant estudiar quina en quina posició es troben les cooperatives liderades per dones.

2.4.1 Les cooperatives dins del món online

Partint del primer i únic estudi "sobre la presència a internet de les Cooperatives de Catalunya" (Araujo i Jordan, 2017) que té com a objectiu aconseguir una visió general de la presència a internet de les cooperatives catalanes, s'estudiarà quina és la situació de les cooperatives en l'era digital.

Els resultats s'obtenen a partir d'una mostra de 3.860 cooperatives que s'utilitzen per extreure resultats quantitatius i en segon lloc, s'aconsegueixen conclusions qualitatives a través d'un qüestionari a 136 cooperatives que tenen presència a la xarxa.

Així doncs, sent el primer estudi d'aquestes característiques les aportacions serveixen per a tenir una primera visió de l'estat del sector sobre la presència a la xarxa.

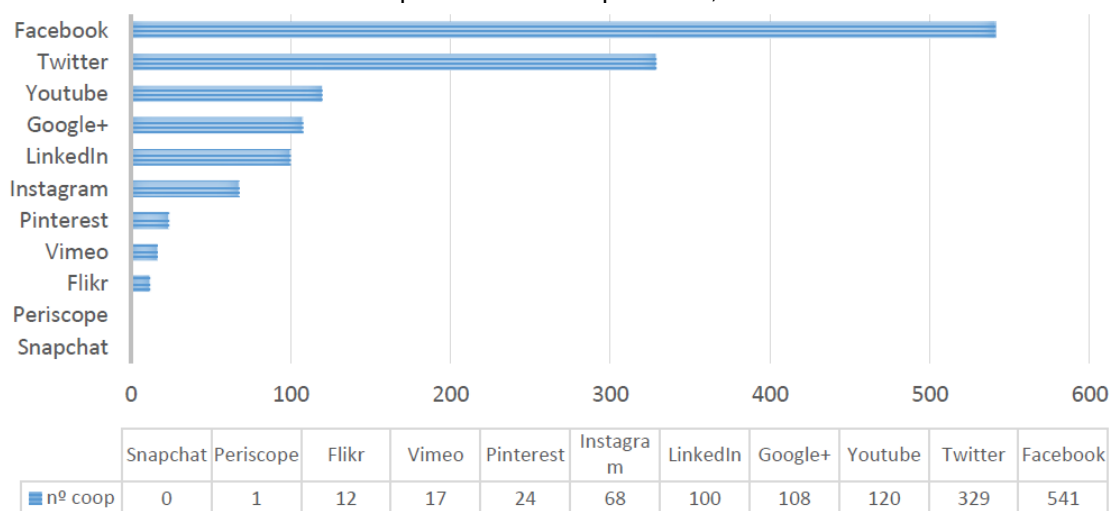
La primera conclusió important és que la presència el sector cooperatiu a internet és baix - només una de cada tres cooperatives té presència web - aquest fenomen posa en desavantatge el sector, ja que 58.5% d'usuaris que ha comprat per internet, abans de fer-ho ho consulten a la web de la marca (AIMC, 2018).

A més, tenint en compte la importància de l'adaptabilitat a les pantalles mòbils, cal esmentar que tan sols el 50% de les webs cooperativistes estan adaptades a aquests dispositius.

Cal precisar, que el sector que té un contacte més directe amb els clients, com és els serveis, presenta un major índex d'aparició d'espais web. En canvi, el sector més allunyat del contacte amb el consumidor, com el cas de la construcció, opta per una presència digital més llunyana (Araujo i Jordan, 2017).

Els resultats no varien gaire en relació a les xarxes socials: la més usada és Facebook, però tan sols arriba a 14%, seguidament va Twitter (8,52%) i Youtube (3,11%). Instagram que està dins de les tres xarxes socials principals queda en una posició molt llunyana, 1.76% - 68 cooperatives de 3.3860 tenen perfil a Instagram -.

Gràfic 9. Xarxes socials amb més presència de cooperatives, 2017



Font: Araujo i Jordan (2017)

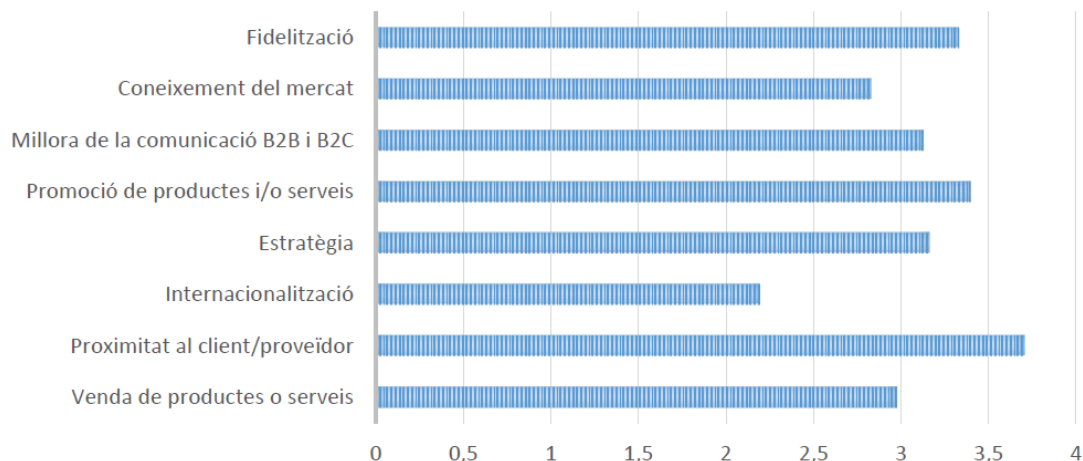
Tanmateix, tal com mostren els resultats de les enquestes els mateixos cooperativistes són conscients de la situació i la manca de recursos i la formació, així com el suport institucional i l'accés a més informació i casos d'èxit, són els principals motius pels quals no hi ha una millora immediata en aquests aspectes.

2.4.2 Motius per estar present en les xarxes socials i les plataformes web. La importància de la visibilitat

Segons l'estudi d'Araujo i Jordan (2017), els aspectes que s'han considerat més importants per a estar presents a les xarxes socials són mostrar el que fan (86,4%); tenir presència online (84,8%) i "permetre que ens trobin si ens busquen" (75,20%). Aquest fet ens deixa entreveure que les estratègies més utilitzades en les xarxes socials van relacionades en impulsar la venda, però són més insistents en la utilització d'aquests canals per apropar-se als clients i aconseguir una major visibilitat.

En els aspectes relacionats en la importància de tenir presència a les xarxes socials, veiem que no es reproduïx el resultat de la pàgina web (72,8%) sinó que li donen una menor importància (59,5%), i el major predomini és la la proximitat al client/proveïdor (81,1%), promoció de productes i/o serveis (73,3%) i fidelització (65,4%).

Gràfic 10. Aspectes més importants per tenir presència a xarxes socials, 2017



Font. Araujo i Jordan (2017)

En les plataformes web, succeeix un cas similar: nou de cada deu cooperatives tenen presència web per mostrar el que fan (productes i serveis); per tenir presència a la xarxa (89,9%) o per tal que els trobin si els busquen (87,7%). No obstant, hi ha pensaments dispersos en el punt d'impulsar la venda. Per una banda, està molt més ben valorat, ja que un 72,8% dels enquestats ho consideren molt important, però per l'altra, un 27,2% ho valora com a poc o gens important.

El 50% de les cooperatives que no estan presents a la xarxa és a causa de la manca de temps.

Tal com explica Facundo, per a les empreses, ser visibles és una necessitat en triple sentit: en primer lloc, perquè reflexa amb major rigor una realitat empresarial heterogènia i molt més pròxima a la quotidianitat de la majoria de la població, en segon lloc, perquè la visibilitat ofereix vies per a gestionar la reputació professional, donar a conèixer els negocis i facilitar el desenvolupament i èxit, i finalment, perquè oferir exemples de dones empresàries té un impacte positiu i exponencial en l'imaginari col·lectiu i en especial de les dones, que veuran en les dones emprenedores una possibilitat real de desenvolupar els seus propis projectes empresarials (Facundo, 2011, p. 154).

Amb tot això, l'emprenedora i especialista en màrqueting Neus Arqués diu "Desdel punto de vista del marketing la invisibilidad es un problema. Y para las mujeres emprenedoras la invisibilidad es un problema especialmente grave. Sin visibilidad no hay venta" (Facundo, 2011, p.161).

Arqués, afirma que internet i les noves tecnologies permeten que la visibilitat es gestioni de forma més democràtica. Així doncs, les TIC permeten autogestionar la visibilitat i la reputació professional de les empreses. Els mitjans de comunicació acostumen a opinar sobre històries emprenedores que tenen un componen distorsionador, i per tant, la resta de projectes no tenen veu en l'àmbit públic (Facundo, p. 162).

Davant el fenomen en què la invisibilitat es segueix considerant com a obstacle per a la promoció d'iniciatives promogudes per dones – tot i que les empreses liderades per dones utilitzen més tecnologies de nova generació que els homes, estan menys presents al món tecnològic – (Facundo, 2011). Neus Arqués afirma que és important potenciar l'autogestió de la visibilitat empresarial a través del món *online*, ja que hi ha una escassa visibilitat per part dels mitjans tradicionals (Facundo, 2011). Amb tot això, resulta interessant indagar sobre l'accés i l'ús de les TIC en el funcionament i la comunicació externa i interna de les cooperatives de dones, així com conèixer les seves fortaleeses i debilitats que estiguin interessades a compartir i corregir (Mansilla, Grenzner i Alberich, 2014).

2.5 Conclusiones del marc teòric

Un cop fet el buidatge bibliogràfic i justificada la rellevància científica sobre l'estat de la qüestió, s'han pogut extreure diferents aportacions de diverses autores¹¹. S'observa la importància i el volum d'estudis relacionats en primer lloc, sobre l'economia feminista i les seves principals teories: treball productiu i reproductiu, la divisió sexual de treball i el sosteniment de la vida al centre. En segon lloc, l'emprenedoria, les habilitats de la persona emprenedora i una aproximació des d'una perspectiva de gènere, concloent que per una banda, les dones emprenen menys que els homes però aquesta diferència disminueix en els països subdesenvolupats i, per l'altra, les dones tendeixen a emprendre més en els àmbits socials a causa dels seus objectius relacionats en les aportacions de valors en la societat. En tercer lloc, el cooperativisme: què és, quins són els seus principis i valors, com ajuda a les dones a la incorporació laboral i a l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral. Per últim, la presència de les

¹¹ Es pot consultar les taules resums sobre les principals aportacions i els seus autors en l'annex 1 (p. 128)

cooperatives en el món *online* arribant a la conclusió de que és menys present que en les empreses de caràcter capitalista.

Un cop s'ha fet l'aproximació teòrica, el gap que s'ha trobat és la manca d'estudis relacionats en la utilització de les eines TIC i la seva gestió dins del món cooperatiu des d'una perspectiva de gènere i per l'altra banda, la necessitat d'incidir en el coneixement empíric de les estructures organitzatives de les cooperatives tenint en compte la variable d'emprenedoria col·lectiva de les dones i explorar els buits de gènere existents, limitant el territori en el Maresme.

3. OBJECTIUS I HIPÒTESIS

Un cop estudiada i analitzada la rellevància científica sobre la temàtica, s'han plantejat tres objectius principals abraçant l'àmbit d'administració i direcció d'empreses i l'àmbit de màrqueting i comunitats digitals:

Objectiu 1. Les cooperatives liderades com a mínim per una dona afavoreixen la igualtat i conciliació personal, familiar i laboral de les dones?

Objectiu 2. Les cooperatives liderades com a mínim per una dona es troben en sectors estretament feminitzats?

Objectiu 3. Les cooperatives liderades com a mínim per una dona estan presents en el món digital?

Objectiu 4. Quins són els principals motius de les cooperatives liderades com a mínim per una dona per estar presents a la xarxa?

Un cop definits els objectius s'ha formulat una hipòtesis per a cada objectiu, les quals es refutaran o s'afirmaran al finalitzar aquesta recerca:

Hipòtesi 1. L'emprenedoria de les dones en les cooperatives té un impacte positiu en les condicions igualitàries de treball i en la conciliació personal, familiar i laboral de dones i homes, aconseguint una equitat i coresponsabilitat en tots els àmbits.

Hipòtesi 2: Les cooperatives liderades per dones estan més presents en els sectors feminitzats.

Hipòtesi 3. Les cooperatives liderades per dones tenen una menor presència en el món *online*

Hipòtesi 4. Les cooperatives liderades per dones estan principalment a la xarxa per mostrar els seus productes i/o serveis i estar presents en la xarxa.

4. METODOLOGIA

4.1 Mètodes i tècniques de recollida de dades i anàlisi de dades

L'univers escollit per fer l'estudi ha estat les cooperatives de la comarca del Maresme en les quals en el grup impulsor hi ha com a mínim una dona. S'ha diferenciat entre les cooperatives mixtes i les que únicament estan liderades per dones per poder conèixer si hi ha diferència entre aquestes.

Dins de l'economia social i solidària la investigació se centra en les cooperatives, ja que el seu volum ocupa el gruix més important de la totalitat d'organitzacions que forment l'economia social i solidària en el Maresme (Ateneu Cooperatiu del Maresme, 2017).

Com ja s'ha justificat en la introducció, s'ha escollit aquesta comarca degut a la seva tradició cooperativista arrelada i en la seva actual activitat en la transformació social i generadora de desenvolupament sostenible i participatiu (Ateneu Cooperatiu del Maresme, 2017).

A través de la base de dades de l'Ateneu Cooperatiu del Maresme s'ha fet una recerca de totes les cooperatives per conèixer la composició del grup creador. A partir d'aquesta informació s'ha aconseguit l'univers i la mostra, i s'ha format una nova base de dades¹² que està constituïda per un conjunt de 46 cooperatives. En l'anàlisi s'ha incorporat Som Energia, que tot i no tenir el domini fiscal al Maresme, l'agrupació local de socis de la cooperativa és molt actiu i funciona com a nucli per si mateix, realitzant assemblees mensualment i participant en la resta de teixit associatiu de la comarca, i també en els espais de coordinació locals de l'Economia Social i Solidària (Ateneu Cooperatiu del Maresme, 2017, p. 23).

Per donar resposta als objectius i hipòtesis plantejades, s'ha seguit una procés metodològic basat en la triangulació (Okuda i Gómez-Restrepo, 2005) utilitzant mètodes tant qualitatius com quantitatius i l'explotació de dades secundàries.

Mitjançant la triangulació es pot aconseguir una major comprensió, així com millorar la credibilitat dels resultats i oferir diferents visions i descobrir nous resultats que naixen de les diverses perspectives (Vilà, 2016). Per tant, la tendència és buscar la maximització dels criteris de veritat per tal d'augmentar la possibilitat analítica i la validesa d'aquesta investigació amb l'objectiu d'accedir a la realitat social que ens ocupa (Mora, 2004).

Segons el que s'ha volgut aconseguir s'ha tingut en compte un tipus d'anàlisi o un altre.

Taula 2. Característiques generals de les cooperatives liderades per dones

Què es vol saber	Com s'analitza
Sector d'activitat	Enquestes / fonts secundàries
Mida de la cooperativa	Enquestes / fonts secundàries
Composició per sexes de les cooperatives	Enquestes / fonts secundàries
Volum de facturació	Enquestes / fonts secundàries
Coneixements de les habilitats i motivacions emprenedores de les dones	Entrevistes / enquestes

Font: Elaboració pròpia

Taula 3. Qüestions relacionades en les condicions laborals de les dones en les cooperatives

Què es vol saber	Com s'analitza
Polítiques de conciliació	Entrevistes / enquestes
Igualtat retributiva	Entrevistes
Eliminació de la jerarquització – organitzacions horitzontals	Entrevistes / enquestes

Font: Elaboració pròpia

Taula 4. Funcionament de les estructures organitzatives

Què es vol saber	Com s'analitza
Participació col·lectiva en la presa de decisions	Entrevistes / enquestes
Pràctiques de plans d'igualtat	Entrevistes / enquestes
Accés a la formació i informació en igualtat de condicions	Entrevistes
Noció de cura dins de l'organització	Entrevistes
Prevenició i resolució de conflictes	Entrevistes
Funcionament general de l'organització	Entrevistes / enquestes

Font: Elaboració pròpia

Taula 5. Les eines TIC dins de les organitzacions liderades per dones

Què es vol saber	Com s'analitza
Presència i activitat en les xarxes socials	Exploració
Presència i activitat en pàgina web corporativa	Exploració
Usabilitat i accés de les eines TIC	Enquestes / entrevistes

Font: Elaboració pròpia

4.2 Instruments d'anàlisi

4.2.1 Recopilació i anàlisi de dades secundàries

Amb l'objectiu d'aconseguir informació rellevant i sobretot de caràcter quantitatiu s'han utilitzat diversos estudis.

A l'Estat Espanyol:

- *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de Trabajo asociado en España 2004* de COCETA¹³

A Catalunya:

- *Informe del mercat social 2017* de XES¹⁴.
- *V Baròmetre cooperatiu amb valor social 2018* de la Federació de Cooperatives de Treball.

¹³ Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado

¹⁴ Xarxa d'Economia Solidària

- *Estudi sobre la gestió democràtica, transparència, igualtat de gènere i conciliació a les cooperatives de treball 2016*, de la Federació de Cooperatives de Treball.

Al Maresme:

- *Diagnosi de l'economia social i cooperativa del Maresme 2017* de l'Ateneu Cooperatiu del Maresme.
- *Mapa de l'Economia Social* de l'Ateneu Cooperatiu del Maresme.

La informació extreta d'aquests estudis s'utilitzarà amb la finalitat de complementar els resultats de l'estudi i realitzar comparatives.

4.2.2 Exploració

Mitjançant l'exploració es pretén realitzar una recerca exhaustiva per Internet, entrar perfil per perfil, per tal de conèixer la presència de pàgina web i xarxes socials de les diferents cooperatives, així com, estudiar el tipus de contingut, el nombre de publicacions i seguidors, la constància, l'adaptació a dispositius mòbils i l'existència d'e-commerce. Per tal de poder analitzar aquesta exploració tota la informació s'omplirà en forma d'enquesta¹⁵, també basada en l'estudi d'Araujo i Jordan (2017).

Aquest mètode s'utilitzarà principalment per verificar que la presència tant a les xarxes socials com a la pàgina web és real. És a dir, per validar que les cooperatives fan ús d'aquestes eines i no només s'han registrat per tenir perfil a alguna xarxa o plataforma.

4.2.3 Qüestionari

Dins de l'estudi per enquesta s'ha escollit el qüestionari com a instrument vàlid amb la finalitat de donar resposta als objectius marcats inicialment. D'aquesta manera es podrà recollir informació de les organitzacions al mateix temps que es realitza estimacions de les conclusions a partir dels resultats obtinguts en la mostra (Torrado, 2004).

¹⁵ Es pot consultar la plantilla d'exploració completa a Annex 3 (p. 133)

A partir del qüestionari, s'ha elaborat un conjunt de preguntes que permet recollir la informació de forma ordenada i sistemàtica sobre les característiques, actituds, expectatives i percepcions de la mostra en qüestió (Rodríguez i Martínez, 2009-2010).

El qüestionari respon a tres objectius (Malhotra, 2008 p.299): 1) traducció de la informació necessària en preguntes específiques que la mostra pugui contestar, 2) motivar a la persona enquestada perquè participi activament al qüestionari i que no només col·labori, sinó que també conclogui el procés i 3) minimitzar l'error de resposta, que passa quan les enquestades donen respostes incorrectes o quan aquestes són analitzades malament.

La realització del qüestionari també ha de tenir objectius propis que en aquest cas són 1) Identificar les condicions generals i el context de les cooperatives en les quals hi ha com a mínim una dona al grup impulsor, 2) analitzar la situació real de l'estructura organitzativa de les cooperatives i 3) indagar sobre l'accés, la visibilitat i l'ús al *món online* d'aquestes cooperatives.

Per aconseguir l'univers i la mostra s'ha elaborat una base de dades pròpia¹⁶ la qual s'ha constituït tenint en compte la totalitat de cooperatives existents en el Maresme¹⁷. A través de trucades i recerca per internet sobre el grup impulsor de l'organització s'ha aconseguit un univers de 46 cooperatives en les quals hi ha presència femenina en el grup creador i es pretén aconseguir una mostra amb un marge d'error del 5%.

El qüestionari¹⁸ s'ha elaborat mitjançant el programa *Machform*. S'ha escollit aquest programa, ja que a través d'aquest s'aconsegueix una presentació més formal, permet jugar amb la lògica i en el moment d'extreure els resultats és més flexible que altres programes.

S'han fet preguntes de tipus dicotòmic, polítòmic, resposta múltiple, semiobertes, obertes i d'escala de caràcter Likert. El qüestionari està format per 24 preguntes distribuïdes en quatre blocs:

¹⁶ Es pot consultar el llistat de les 48 cooperatives que formen la base de dades l'annex 2 (p. 131)

¹⁷ Segons el Diagnosi de l'economia social i solidària del Maresme (Ateneu Cooperatiu del Maresme, 2017) hi ha un total de 110 cooperatives a la comarca

¹⁸ Es pot consultar la plantilla del qüestionari complet en l'annex 4 (p.134)

- a) Habilitats i motivacions de les dones emprenedores. Facundo (2011) i GEM (2017)
- b) Característiques generals de la cooperativa. COCETA (2004), Federació de Cooperatives de Treball (2016)
- c) Funcionament de l'estructura organitzativa i les condicions laborals en relació a les dones. Díaz (2012), Informe mercat social (2017) i Federació de Cooperatives de Treball (2016)
- d) Usabilitat i accés a les eines TIC. Araujo i Jordan (2017)

En la fitxa tècnica queda detallada tota la informació sobre l'obtenció de dades del qüestionari:

Taula 6. Fitxa tècnica sobre el qüestionari

FITXA TÈCNICA	
Ambit	Comarcal (Maresme)
Univers	Cooperatives del Maresme en les qual en el grup impulsor hi ha com a mínim una dona. Un total de 46 cooperatives.
Tamany de la mostra	<i>Dissenyada:</i> 42
	<i>Realitzada:</i> 29
Procediment de mostreig	Creació d'una base de dades pròpia a través de conglomerats amb la selecció d'una comarca (Maresme) representativa per a l'estudi i filtrar mitjançant l'estratificació fent referència a les cooperatives en les qual al grup impulsor hi ha com a mínim una dona. Enviament del qüestionari a tota la població a través de multicanal.
Tècnica de recol·lecció	Multicanal. Presencial, via telefonia i email.
Punts de mostreig:	Comarca del Maresme, distribuït en el Baix Maresme i l'Alt Maresme
Error de mostra	L'objectiu s'ha considerat per un nivell de confiança del 95% aconseguir un marge d'error del 5%. No obstant, s'ha aconseguit un nivell de confiança del 95% amb un marge d'error del 11,19%.

Font: Elaboració pròpia

Una vegada s'han aconseguit tots els resultats de les enquestes es realitza un model estadístic mitjançant els programes Rcommander i Excel amb la finalitat d'analitzar les dades i extreure'n conclusions. En primer lloc, es tindrà en compte la distribució de freqüències per tal de codificar les preguntes, visualitzar els resultats i saber en quina

freqüència es repeteixen les mateixes respostes i així establir les primeres connexions. En segon lloc, s'elaboraran taules dinàmiques per començar a testejar les relacions. I en tercer lloc, amb el programa estadístic Rcommander, s'analitzarà per una banda, la Chi-Quadrada per analitzar les relacions entre variables qualitatives, més concretament les relacions entre:

- Característiques generals: sector amb condicions laborals de les dones, gestió i direcció repartida equitativament, presa de decisions col·lectiva, conciliació, flexibilitat i pla d'igualtat.
- Característiques generals: sector amb la presència a les xarxes socials: Facebook, Instagram i Twitter.

Per l'altra banda, s'utilitzarà la mesura d'associació ANOVA per tal de conèixer les relacions entre les variables quantitatives i qualitatives:

- Característiques generals (quantitatives): Facturació, volum de treballadores i antiguitat amb condicions laborals de les dones (qualitatives): Gestió i direcció repartida equitativament, presa de decisions col·lectiva, conciliació, flexibilitat i pla d'igualtat.

Gairebé totes les preguntes del qüestionari són quantitatives o qualitatives d'estil escala Likert, excepte algunes que són obertes per si l'usuari enquestat vol fer alguna aportació addicional. En el cas d'aquestes preguntes, s'analitzaran totes les respostes i es valorarà si hi ha patrons que es repeteixen i per tant, poder aportar informació rellevant per a l'estudi.

Taula 7. Descripció de les variables a analitzar

Variables	Dimensions	Tipus de preguntes
Context	Nom, població, sector, any, facturació, treballadores	Obertes Politòmiques
Grup impulsor	Persones emprenedores, motiu empenedor	Obertes Politòmiques
Organització	Estructura organitzativa, conciliació, participació col·lectiva, igualtat	Escala Likert Dicotòmiques Obertes
Beneficis	Comparativa amb altres formes jurídiques, flexibilitat, cohesió social, democràcia, respecte	Escala Likert
Causas desigualtats	Prejudicis, estereotips, reproducció d'accions, responsabilitats	Escala Likert
Visibilitat	Presència a internet	Dicotòmiques
Usabilitat	Importància i motius per estar presents a internet	Escala Likert Mixtes Dicotòmiques Resposta múltiple

Font: Elaboració pròpia

4.2.4 Entrevistes semiestructurades en profunditat

Com a tècnica qualitativa s'ha escollit les entrevistes en profunditat semiestructurades. A partir de la metodologia qualitativa es pretén registrar i mesurar un conjunt de dimensions que ajudaran a treure conclusions posteriors. Així doncs, es tracta d'una tècnica que no únicament es basa en descriure, sinó que també té la intenció de conèixer i detectar les percepcions, expectatives i processos de les persones entrevistades per tal de poder comprendre la situació social real. Per aquests motius, la visió qualitativa és fonamental per tal de poder comprendre i buscar un seguit d'estratègies i eines posteriors que ajudin a replantejar aquest model a partir d'uns eixos principals que la caracteritzen (Salgado, 2007 p.72)

Es realitzaran 7 entrevistes¹⁹ a dones cooperativistes emprenedores del Maresme seguint uns patrons similars a l'estudi de Femení en Plural de Mansilla, Grenzner i Alberich (2014), l'estudi de dones, cooperativisme i autogestió de Díaz (2012) i l'estudi sobre la presència a internet de les cooperatives de Catalunya (Araujo i Jordan, 2017).

En l'elecció de les entrevistades s'ha volgut aconseguir varietat pel que fa referència a la mida de l'organització, l'any de constitució, el sector i la distribució del grup impulsor per enriquir l'anàlisi.

L'entrevista s'ha distribuït en 5 grans blocs: a) *Dades generals sobre el grup emprenedor* - per tal de conèixer principalment les motivacions, la situació, l'entorn, els avantatges de la formació com a cooperativa i els obstacles etc. - b) *Dades generals sobre la cooperativa* - amb la finalitat de saber el sector d'activitat, la composició per sexes, dades de facturació i la mida - c) *Funcionament sobre l'estructura organitzativa* - la representació, participació en la presa de decisions, segregació horitzontal, etc. - d) *Condicions laborals de les dones en la cooperativa* - conciliació personal, familiar i laboral, flexibilitat horària, polítiques d'igualtat, etc. - e) *Accés i ús de les xarxes socials i pàgina web* - presència online, motius per ser-hi o no ser-hi - i finalment, l'apartat f) *espai obert per a aportacions*.

Per tal d'escollir el nombre i les cooperatives entrevistades s'ha tingut en compte diverses variables que presenta la Diagnosi de l'Economia Social i Cooperativa del Maresme (Ateneu Cooperatiu del Maresme, 2017, p. 17-23). En primer lloc, s'ha considerat la distribució geogràfica dividida en l'Alt Maresme i el Baix Maresme. En segon lloc, l'any de creació classificant les cooperatives de nova creació (menys de 2 anys), joves (entre 2 i 9 anys), consolidades (entre 10 i 25 anys) i històriques (més de 25 anys), ha resultat impossible aconseguir una entrevista en aquest últim grup, tot i que Ample24 té 25 justos de trajectòria. En tercer lloc, s'ha volgut aconseguir diversitat en el sector d'actuació diferenciant els àmbits d'actuació altament feminitzats i masculinitzats. I finalment, la variable de volum de persones sòcies i treballadores també s'ha tingut en compte per a escollir el mostreig, ja que segons l'estudi l'Ateneu

¹⁹ Es pot consultar la plantilla de l'entrevista en l'annex 5 (p. 140)

Cooperatiu del Maresme la majoria de cooperatives compten amb menys de cinc sòcies i per això s'ha considerat la diversitat en el volum de persones treballadores.

Així doncs, amb la tria d'aquestes 7 cooperatives, s'aconsegueix cobrir les diferents variables que formen les cooperatives del Maresme formant relacions entre el grup impulsor (mixt o plenament creat per dones), el sector d'actuació, les dimensions i la trajectòria.

Les cooperatives escollides per a l'entrevista són:

Ample 24 SCCL: És una cooperativa dedicada al desenvolupament de projectes *online*. En el grup impulsor hi havia una dona emprenedora i dos homes. Actualment hi ha paritat en el total de quatre persones sòcies que corresponen a les persones treballadores. L'organització es troba a l'Alt Maresme (Arenys de Mar) i té més 25 anys de trajectòria, per tant a punt d'entrar en el grup de cooperatives històriques i actua en sector de serveis i eines TIC (sector altament masculinitzat).

Artijoc SCCL: Cooperativa liderada per dues dones que ofereix béns i serveis per a la cultura, el lleure i l'ensenyament, especialitzada en materials per una educació viva i respectuosa, basada en el joc cooperatiu i l'educació per a la Pau. Amb 20 anys de trajectòria, Artijoc és una cooperativa consolidada en l'àmbit de l'educació, serveis per a les persones, serveis culturals, la formació i la fabricació i venda de joc i joguines i estructures de jocs per a patis. El seu equip està format per 3 sòcies treballadores dones i 1 soci treballador i a més, tenen a una dona treballadora contractada. La seva seu social es troba a Teià, Baix Maresme, però tenen botigues a Mataró i Cardedeu.

B-Swim: Ofereix entrenaments adaptats a les necessitats de les persones i als seus objectius i està especialitzada en la preparació de persones amb dificultats motrius i discapacitats que precisen de dinàmiques específiques. El seu grup impulsor està format per la Mireia Folgado, el Roger Cruañas i el Ricardo Yébenes. És una cooperativa de treball associat jove (2015) i es troba en el sector de salut i esport. Actualment treballa a la ciutat de Mataró i les sòcies fundadores equivalen a les actuals que també són treballadores, però a més, tenen una plantilla flexible de 7 persones, dividides majoritàriament entre 3 dones i 4 homes

Fil D'ariane: Neix l'any 2018 amb l'objectiu de canviar el paradigma de l'educació inclusiva creant un nou model educatiu dirigit a nenes, nens i joves amb o sense diversitat d'aprenentatges i a les seves famílies creant un canvi de mirada orientat a l'educació viva. El grup impulsor està format per dues dones i dos homes que són les úniques persones treballadores que hi ha actualment. És una cooperativa de treball associat de nova creació i el seu sector principal és el de serveis especialitzat en educació i acompanyament emocional. La seva seu social es troba a Alella.

La Tercera Pell SCCL: És una cooperativa que treballa l'interiorisme, l'arquitectura i els espais no edificats amb l'objectiu de crear hàbitats sans, equilibrats i saludables que permetin el desenvolupament hol·lístic de les persones. El grup impulsor està format per quatre dones arquitectes especialitzades en la bioconstrucció: Ivet Compañó, Aline Irion, Mireia Mas i Esther Punsola i la seva seu social es troba a Mataró. És una cooperativa de treball associat jove, es va iniciar l'any 2016, i actuen en el sector de la construcció (sector altament masculinitzat). El seu volum total de sòcies i treballadores són quatre, per tant, és una cooperativa de dimensions petites.

L'Esberla SCCL: Dissenya, gestiona i facilita serveis d'educació, formació, acompanyament i consultoria en els àmbits de participació emocional, gènere i feminismes, sobirana alimentària i empenedoria cooperativa amb la voluntat d'aconseguir una transformació social, justa i conscient posant al centre les necessitats de les persones i els col·lectius. L'equip impulsor està format per dues dones i un home i estan instal·lades al Baix Maresme (Vilassar de Mar). És una cooperativa consolidada especialitzada en el sector de l'educació i formació. Actualment totes les sòcies són persones treballadores, són cinc dones i un home i en conjunt són 50 treballadores, 40 de les quals són dones i 10 homes.

Més que esport SCCL: És una cooperativa de treball associat de nova creació (2018). Neix amb l'objectiu de donar suport a entitats esportives i de caràcter social, oferint recursos i serveis de qualitat. El seu equip impulsor està format per una dona i dos homes i estan instal·lats al Baix Maresme (Premià de Dalt). El seu àmbit d'actuació és els esports i serveis. El seu equip actualment està format per una sòcia col·laboradora i per dos sòcies treballadores, una dona i un home.

El mètode principal que s'emprarà per analitzar les entrevistes serà el de codificació. L'entrevista està estructurada i dividida en diferents apartats segons la temàtica que es

vol investigar, d'aquesta manera serà més fàcil poder identificar patrons repetitius, poder-los categoritzar, codificar i analitzar-los (Patton, 2002) per tal de poder afirmar o refutar la hipòtesi i els objectius plantejats.

4.2 Escenari

La recerca s'ha dut a terme al Maresme, ja que és una comarca amb un escenari passat i present caracteritzat per una alta presència activa cooperativista. Tal com es planteja des de l'inici, és un territori adequat per analitzar les qüestions plantejades i conèixer quines oportunitats i obstacles presenten les cooperatives per aconseguir una comunitat equitativa en totes les esferes.

El Maresme es caracteritza per la seva situació geoestratègica, una comarca costanera entre Barcelona i Girona que presenta una bona comunicació. Mataró, capital de la comarca, l'any 1848 va acollir la primera línia de ferrocarrils de l'Estat Espanyol que la unia amb Barcelona. A més, està connectada, cap al nord, sud i interior a través d'una autopista.

Segons dades d'Idescat²⁰ de 2018, el Maresme tenia un total de 447.824 habitants (221.045 homes i 226.779 dones) i una superfície total de 398,53 km².

El Consell Comarcal del Maresme²¹, explica que la riquesa tradicional del Maresme, que justifica l'alta densitat de la població fins als temps moderns, era la mar. No obstant, la forta competència de la navegació barcelonina i de la pesca atlàntica i la incorporació de capital a l'agricultura, indústria i el turisme, provoca l'abandonament parcial de la pesca i la fixació en l'agricultura esdevenint la comarca amb la pràctica d'agricultura més intensiva de Catalunya, prenent la floricultura i les hortalisses com a protagonistes.

A partir de la revolució industrial, el sector tèxtil, més endavant especialitzat en el gènere de punt, ha estat una font d'ingressos i d'ocupació imprescindible, representant el 60% de la producció de tot l'Estat.

²⁰ <https://www.idescat.cat/emex/?id=21#h1> (Última consulta: 22 de maig de 2019)

²¹ <http://www.ccmaresme.cat/document.php?id=12041> (Última consulta: 8 d'abril de 2019)

Presentant la indústria tèxtil, metal·lúrgica i agroalimentària com a principals protagonistes de la comarca, a partir dels anys vuitanta i fins avui, s'han vist afectades per l'absorció del turisme, prenen gran força el sector serveis.

Fonts històriques remunten el cooperativisme al Maresme amb l'aparició de la primera cooperativa a Catalunya l'any 1864, "Obrera Mataronense" dedicada a filats i teixits. Arran d'aquesta societat van anar apareixent noves cooperatives distribuïdes per tota la comarca.

L'any 1927, amb l'objectiu d'aconseguir un major teixit cooperatiu i oferir millor serveis a totes les persones sòcies, es va fundar la Unió de Cooperatives de Mataró. Actualment, la Fundació Cooperadors de Mataró (fundació privada participada per l'Ajuntament de Mataró i la Unió de Cooperadors de Mataró) i també amb la recent incorporació de l'Ateneu Cooperatiu del Maresme impulsat per l'Ajuntament de Mataró i participat pel Consell Comarcal del Maresme, la Càtedra d'Economia social del Tecnocampus, la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya i la Fundació d'Unió de Cooperadors de Mataró es pretén mantenir, potenciar i enfortir la presència de les cooperatives en el Maresme. Oferint espais, ajudes i serveis integrals per a la creació de sinergies i treball col·laboratiu entre entitats d'economia social del territori.

Actualment el Maresme té poc més de 100 cooperatives, les quals les entitats acabades d'esmentar potencien, promouen i actualitzen. A més, l'Ateneu Cooperatiu del Maresme ofereix una Xarxa d'Economia Solidària pròpia i diversos tallers i activitats per a centres educatius d'ESO, PFI, Batxillerat i Cicles Formatius per tal d'incorporar l'aprenentatge cooperatiu en l'educació.²²

Així doncs, l'organització cooperativista està molt present en la comarca del Maresme, amb institucions actives per tal de reforçar aquest tipus d'economia i apostar per un aprenentatge cooperatiu en el centres educatius. No obstant, cal tenir en compte la distribució geogràfica de les diferents cooperatives: la gran majoria tenen la seu i duen a terme la seva activitat econòmica a la ciutat de Mataró. Aquest aspecte queda justificat amb la relació de major densitat de població major és la tendència a un major nombre de cooperatives. A més, també hi ha un major número de cooperatives als

²² <https://coopmaresme.cat/> (Última consulta: 5 d'abril de 2019)

pobles del baix Maresme, com Argentona, Cabrera de Mar, Vilassar de Mar, etc. respecte a les poblacions d'alt Maresme com Sant Cebrià de Vallalta, Sant Iscle de Vallalta, etc. (Ateneu Cooperatiu del Maresme, 2017).

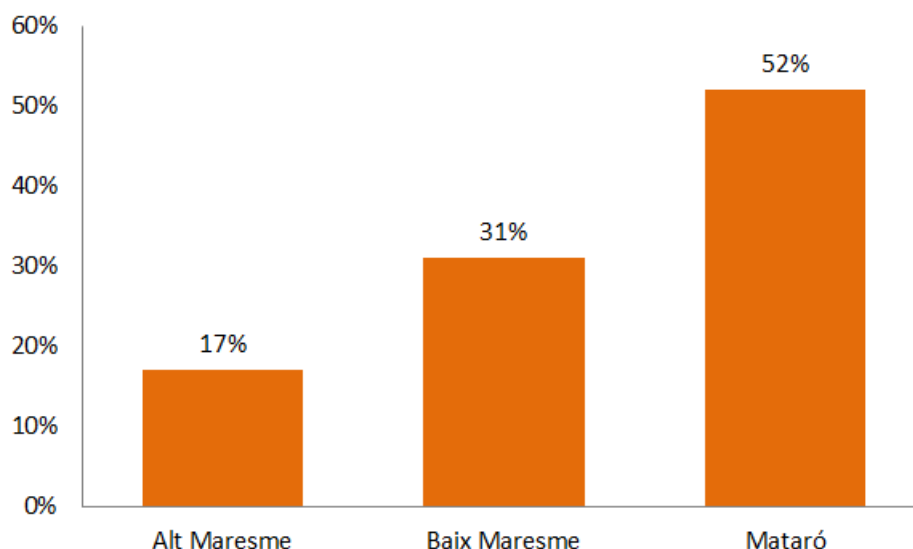
5. APROXIMACIÓ QUANTITATIVA: ANÀLISI DELS QÜESTIONARIS

5.1 Context i característiques generals

Mitjançant el primer grup de preguntes (la 1 i de la 3 a la 6)²³ s'ha volgut investigar sobre les característiques generals de les cooperatives que estan liderades com a mínim per una dona.

Pel que fa referència a la **població**, el 83% de les cooperatives del Maresme es troben al Baix Maresme i, tal com es pot observar al gràfic 11, d'aquestes el 52% es concentren a Mataró. La resta de poblacions on hi ha presència de cooperatives són: Vilassar de Mar, Premià de Mar, Alella, Argentona, Premià de Dalt, El Masnou i Montgat. Només un 17% de les cooperatives estan situades a les poblacions de l'Alt Maresme: Palafolls, Malgrat de Mar, Tordera, Arenys de Mar i Arenys de Munt.

Gràfic 11. Població de les cooperatives del Maresme, 2019



Font: elaboració pròpia

Els **sectors d'activitats econòmiques** de les cooperatives s'han distribuït seguint el patró de l'Ateneu Cooperatiu del Maresme (2017):

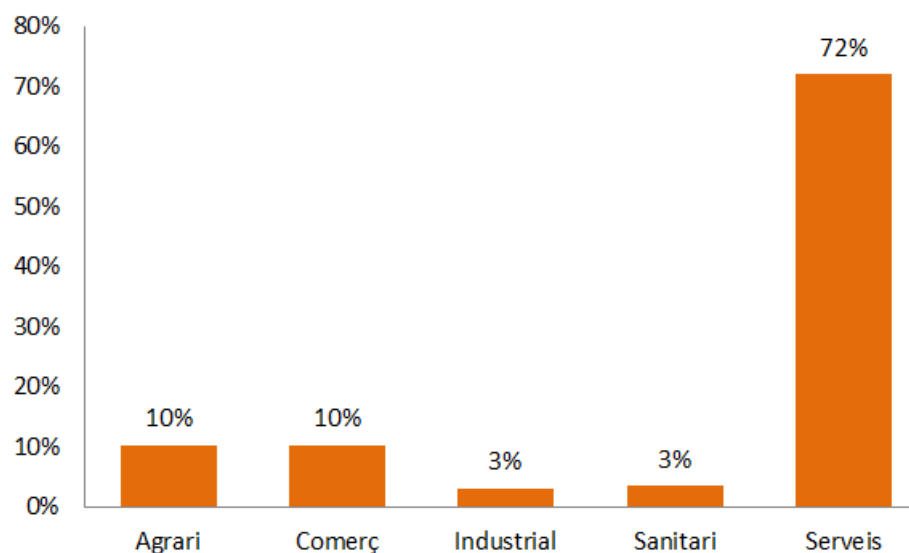
- Industrial
- Serveis

²³ Es pot consultar la plantilla del qüestionari a l'annex 4 p.134 i els gràfics i les taules resum dels resultats estadístics a l'annex 7 p.142 i l'annex 8 p.163

- Financer
- Sanitari
- Agrari
- Comerç
- Assegurances

Hi ha un clar predomini en els serveis, ocupant un 72% sobre el total, seguidament es troba el sector agrari (10%) i de comerç (10%). Amb una representació mínima es troben les activitats relacionades en l'àmbit de la construcció, la indústria i la sanitat.

Gràfic 12. Sectors de les activitats econòmiques de les cooperatives del Maresme en l'àmbit global, 2019



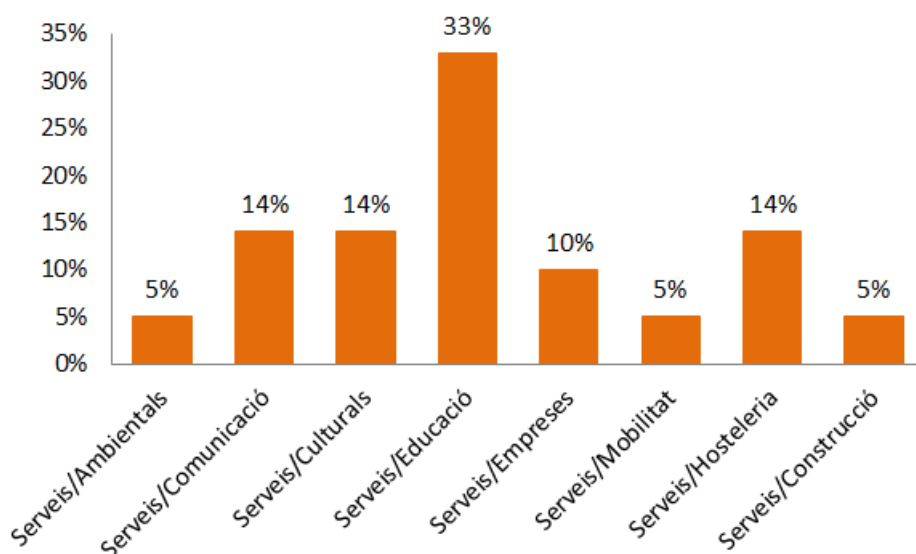
Font: Elaboració pròpia

Degut a la gran concentració de cooperatives especialitzades en el sector de serveis, s'ha subdividit aquesta categoria:

- Ambiental
- Comunicació
- Construcció
- Cultural
- Educació
- Empresa
- Mobilitat
- Hosteleria

Les cooperatives presents en el sector serveis, estan especialitzades principalment en l'educació (33%), a continuació, ocupant el 14% es troben en el subsector cultural, de comunicació i hosteleria, en tercer lloc serveis a les empreses, i amb una presència pràcticament inexistent hi ha organitzacions vinculades en l'àmbit ambiental, de mobilitat i de construcció.

Gràfic 13. Subsectors de les activitats econòmiques de les cooperatives del Maresme en el sector serveis, 2019



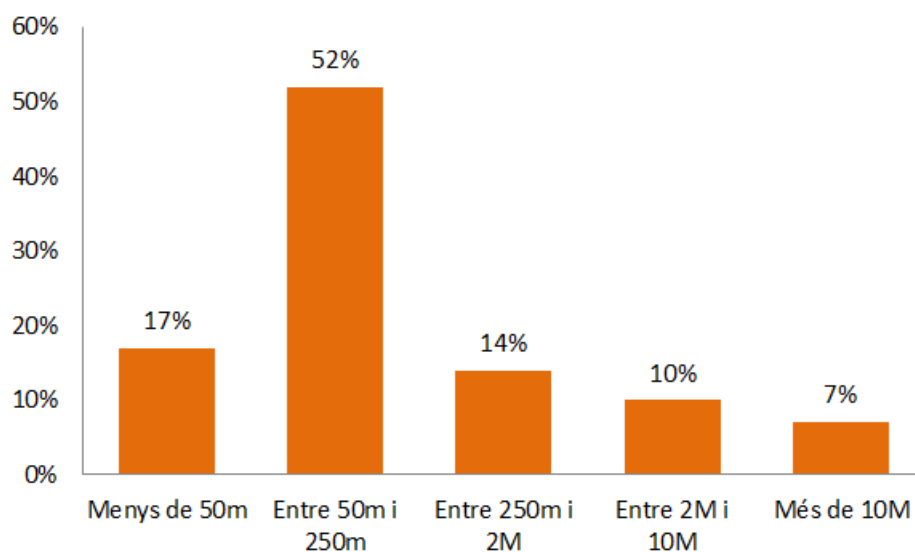
Font: Elaboració pròpia

Segons el criteri de **facturació anual**, 83% de cooperatives es troben en la classificació de microempreses²⁴ - facturació anual inferior a 2 milions d'euros -, un 10% es considerada petita empresa, ja que factura entre 2 milions i 10 milions d'euros i únicament el 7% de les organitzacions del Maresme són grans empreses per facturar més de 10 milions d'euros.

²⁴ Informació extreta de:

<http://www.ipyme.org/esES/UnionEuropea/UnionEuropea/PoliticaEuropea/Marco/Paginas/NuevaDefinicionPYME.aspx> (Última consulta: 27 de maig de 2019)

Gràfic 14. Volum de facturació anual en les cooperatives del Maresme, 2019



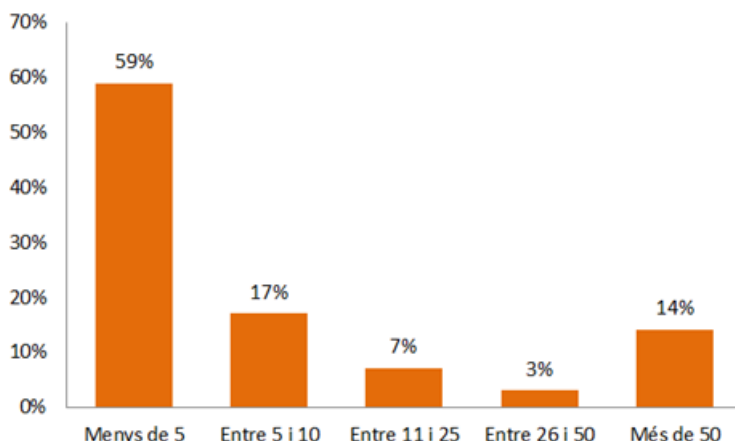
Font: Elaboració pròpia

La força predominant en el cas de la **mida** de les organitzacions és de menys de 5 persones treballadores (59%). El 76% de les empreses són microempreses seguint el criteri del volum de persones treballadores en l'organització²⁵, ja que són menys de 10. El 10% es concentra en petita empresa -menys de 50 treballadors- i el 14% es considerat gran empresa amb la presència de més de 50 treballadores.

²⁵ Informació extreta de:

<http://www.ipyme.org/esES/UnionEuropea/UnionEuropea/PoliticaEuropea/Marco/Paginas/NuevaDefinicionPYME.aspx> (Última consulta: 27 de maig de 2019)

Gràfic 15. Volum de persones treballadores en les cooperatives del Maresme, 2019

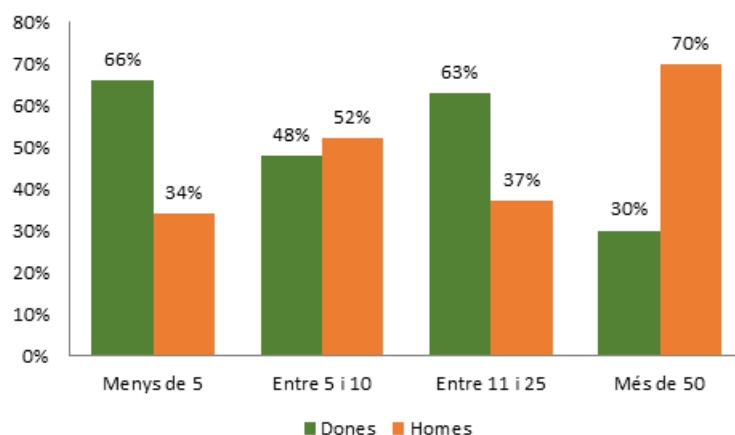


Font: Elaboració pròpia

Hi ha petites diferències, en relació a la facturació, ja que tot i que en les dues ocasions predomina la microempresa, pel que fa a grans empreses el percentatge és més gran en la categoria de volum de treballadores.

Com es pot observar al gràfic 16, hi ha una relació inversa en la presència de dones treballadores i la mida de l'organització -hi ha més dones treballadores en les cooperatives de dimensions més petites- i en el cas dels homes passa el contrari.

Gràfic 16. Volum de persones treballadores en les cooperatives del Maresme segons gènere, 2019

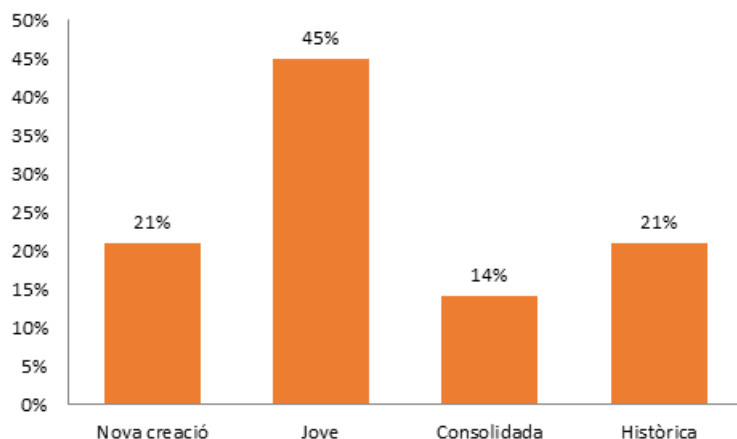


Font: Elaboració pròpia

Mitjançant el paràmetre d'**antiguitat de les cooperatives segons data de constitució** s'observa que el 45% de les cooperatives són joves, és a dir, organitzacions que es troben entre 2 i 10 anys des de la seva creació. En segon lloc, hi

tenen cabuda les cooperatives de nova creació -menys de 2 anys- i les històriques - més de 25 anys-. En darrer lloc, ocupant el 14% hi ha les cooperatives que estan en la fase de consolidació -d'entre 11 i 24 anys-.

Gràfic 17. Antiguitat de les cooperatives del Maresme segons data de constitució, 2019



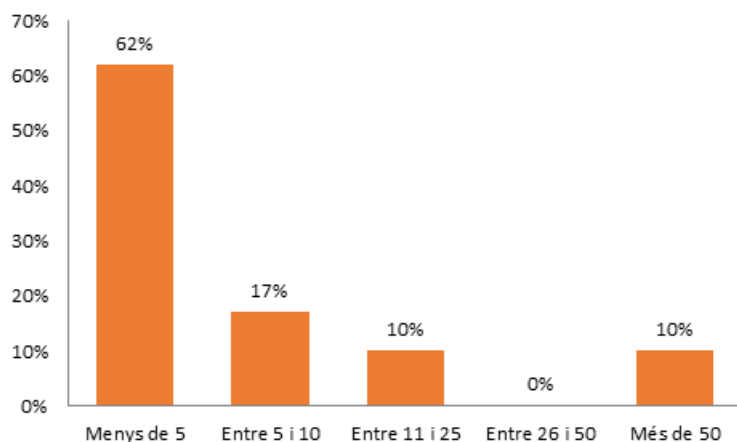
Font: Elaboració pròpia

5.2 Característiques del grup impulsor

Per analitzar aquest bloc s'han tingut en compte les preguntes 2 i 7 del qüestionari.

Més del 60% dels **grups impulsors** estan formats per menys de cinc persones, la segona força es troba entre 5 i 10 persones ocupant el 17% i la resta es divideix en parts iguals entre la franja d'11 i 25 persones i més de 50 persones.

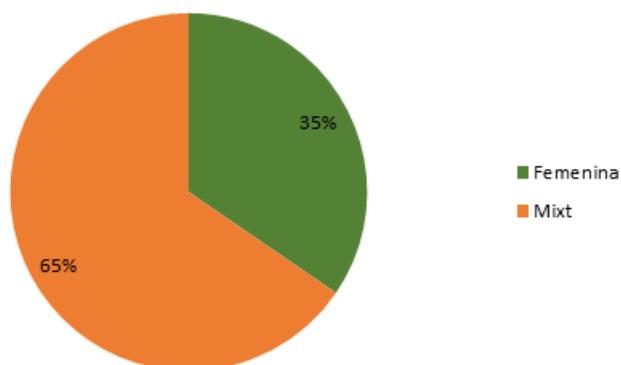
Gràfic 18. Persones que formen el grup impulsor en les cooperatives del Maresme, 2019



Font: Elaboració pròpia

Si es té en compte quines cooperatives estan constituïdes únicament per dones i quines de forma mixta, s'observa que tan sols el 35% de les cooperatives del Maresme les ocupen els grups impulsors totalment femenins.

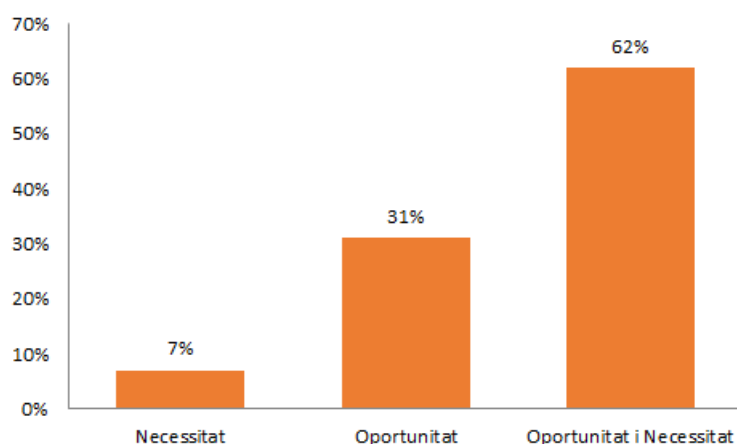
Gràfic 19. Persones que formen el grup impulsor en les cooperatives del Maresme segons gènere, 2019



Font: Elaboració pròpia

Pel que fa referència al **motiu** d'iniciar un projecte empresarial, una proporció molt petita d'empreses ha emprés el seu negoci per necessitat. La majoria ho han fet tant per necessitat com per oportunitat. És a dir, s'han trobat davant de circumstàncies en les quals era convenient emprendre i ho han fet aprofitant una oportunitat, no de forma precària. I el 31% de persones ho han fet únicament per oportunitat.

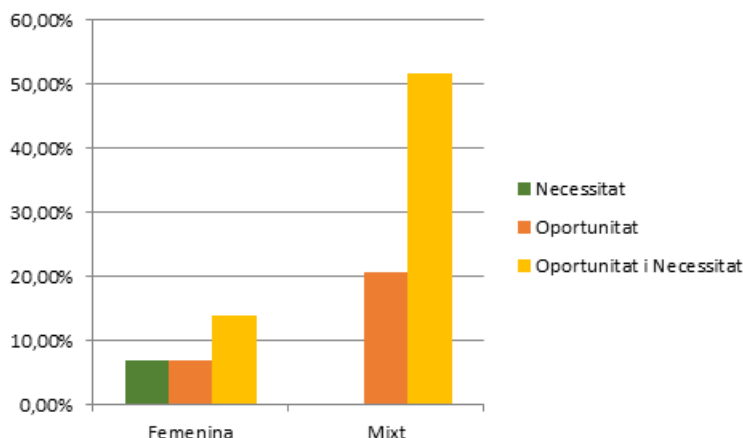
Gràfic 20. Motiu empreneur de les cooperatives del Maresme, 2019



Font: Elaboració pròpia

Tot i que hi ha un clar predomini sobre emprendre per oportunitat i necessitat, s'observa que el petit percentatge que emprén per necessitat està format per aquelles cooperatives que estan constituïdes únicament per dones.

Gràfic 21. Motiu empenedor segons gènere en el Maresme, 2019



Font: Elaboració pròpia

5.3 Condicions laborals de les dones en les cooperatives

En aquest apartat s'ha tingut en compte el grup de criteris que formen la pregunta 8 del qüestionari:

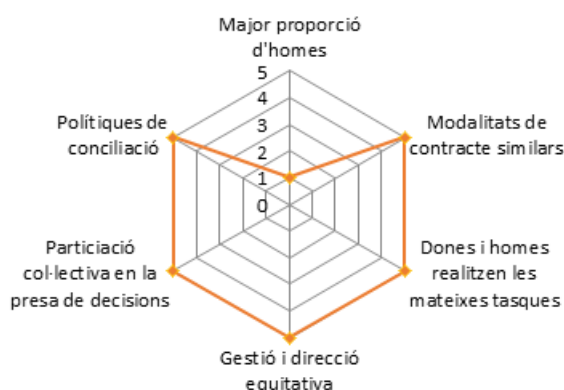
- Major proporció d'homes (socis i assalariats) a les plantilles
- Modalitats de contractes similars per a dones i homes
- Dones i homes realitzen les mateixes tasques laborals
- Gestió i direcció compartida equitativament entre dones i homes
- Participació col·lectiva en la presa de decisions
- Polítiques de conciliació

Es pretén evidenciar la realitat existent sobre la formació de les plantilles, els tipus de labors diferents entre gènere, l'aplicació de conciliació personal, familiar i laboral, així com la participació en la presa de decisions i càrrecs d'alta direcció.

Com es pot observar al gràfic 22, el paràmetre de l'"major proporció d'homes a la plantilla" obté un 1 de mitjana, que significa que la proporció és igualitària o bé hi ha més presència de dones. Per la resta d'ítems, la mitjana és sobre la màxima puntuació, un 5. Així doncs, es deixa entreveure que en les cooperatives del Maresme s'apliquen polítiques de conciliació, i hi ha igualtat i equitat pel que fa a les modalitats

de contracte, en la participació col·lectiva en la presa de direccions, en la realització de tasques i en la gestió i direcció de l'organització.

Gràfic 22. Mitjana de les condicions laborals de les dones en les cooperatives del Maresme, 2019



Font: Elaboració pròpia

S'ha volgut analitzar la relació entre les principals variables que formen les condicions laborals de les dones - conciliació personal, familiar i laboral, gestió i direcció equitativa i la participació col·lectiva en la presa de decisions -, amb les característiques generals de les cooperatives -sector, facturació, antiguitat i volum de treballadores-.

Per analitzar la relació del sector amb les variables de les condicions laborals, s'ha realitzat una anàlisi estadística mitjançant la Chi-Quadrada, ja que es tracta de dues variables qualitatives. L'alfa que s'ha escollit, i per tant, que condiciona el p-valor és de 0,05.

Com es pot apreciar a la taula 8, cap p-valor és inferior a 0,05. Aquest fet, significa que no hi ha presència d'associació entre sector i condicions laborals de les dones. Cal tenir en compte, que si hipotèticament hi hagués relació no exigiria que aquesta relació vingués donada per la causalitat.

Taula 8. Resultats estadístics de l'anàlisi Chi-Quadrada (Sector-Gestió i direcció, presa de decisions i conciliació)

	Valors estadístics	Graus de llibertat	p-valor $\leq 0,05$	Relació
Sector/Gestió i Direcció	52,825	48	0,2931	No
Sector/Presa de decisions	14,983	12	0,2423	No
Sector/Conciliació	43,246	36	0,1894	No

Font: Elaboració pròpia

Per analitzar la resta de característiques generals, s'ha utilitzat l'eina estadística ANOVA d'un factor, ja que per una banda, hi ha variables qualitatives i per l'altra, quantitatives.

Com es pot observar a les següents taules, tampoc existeix cap tipus de relació entre les condicions laborals i les característiques generals. La que s'aproxima més a $f\text{-valor} \leq 0.05$ és la relació entre treballadores i la presa de decisions ($f\text{-valor}=0,0793$), però tot i així no ho compleix i per tant, no es pot afirmar que existeixi una relació forta entre aquestes dues variables

Taula 9. Resultats estadístics de l'anàlisi ANOVA d'un factor (Facturació- Gestió i direcció, presa de decisions i conciliació)

	F- valor	f-valor $\leq 0,05$	Relació
Facturació/Gestió i Direcció	0,724	0,584	No
Facturació/Presa de Decisions	1,934	0,176	No
Facturació/Conciliació	1,307	0,294	No

Font: Elaboració pròpia

Taula 10. Resultats estadístics de l'anàlisi ANOVA d'un factor (Treballadores- Gestió i direcció, presa de decisions i conciliació)

	F- valor	f-valor $\leq 0,05$	Relació
Treballadores/Gestió i Direcció	1,621	0,201	No
Treballadores/Presa de decisions	3,325	0,0793	No
Treballadores/Conciliació	0,372	0,774	No

Font: Elaboració pròpia

Taula 11. Resultats estadístics de l'anàlisi ANOVA d'un factor (Antiguitat-Gestió i direcció, presa de decisions i conciliació)

	f- valor	f-valor $\leq 0,05$	Relació
Antiguitat/Gestió i Direcció	0,274	0,892	No
Antiguitat/Presa de decisions	0,257	0,616	No
Antiguitat/Conciliació	0,931	0,44	No

Font: Elaboració pròpia

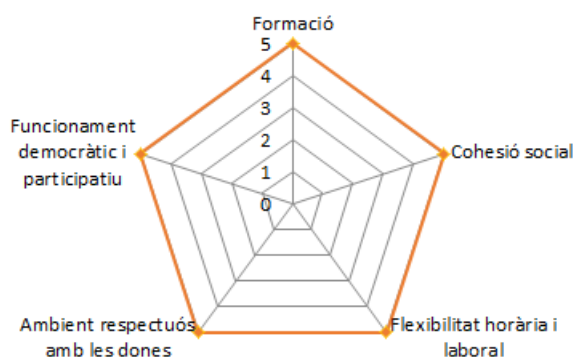
5.4 Les cooperatives davant les empreses capitalistes

Aquest apartat engloba la pregunta 9 del qüestionari i es pretén analitzar les diferències entre les cooperatives envers les empreses capitalistes i quins beneficis aporten. S'han tingut en compte les següents dimensions:

- Major oferta de formació a les persones treballadores i sòcies
- Major cohesió social
- Major flexibilitat laboral i d'horari
- Ambient de treball més respectuos amb les dones
- Funcionament més democràtic i participatiu

En els 5 criteris la mitjana i la moda coincideixen amb el valor màxim de 5 punts.

Gràfic 23. Mitjana de les diferències entre les cooperatives i altres formes jurídiques en el Maresme, 2019



Font: Elaboració pròpia

En aquest bloc, s'ha volgut analitzar la relació entre la flexibilitat i les característiques generals de les cooperatives. Una vegada més, no s'observa cap relació entre aquestes variables.

Taula 12. Resultats estadístics de l'anàlisi Chi-Quadrada (Sector-Flexibilitat)

	Valors estadístics	Graus de llibertat	p-valor $\leq 0,05$	Relació
Sector/Flexibilitat	44,785	36	0,1495	No

Font: Elaboració pròpia

Taula 13. Resultats estadístics de l'anàlisi ANOVA d'un factor (Facturació, treballadores i antiguitat-Flexibilitat)

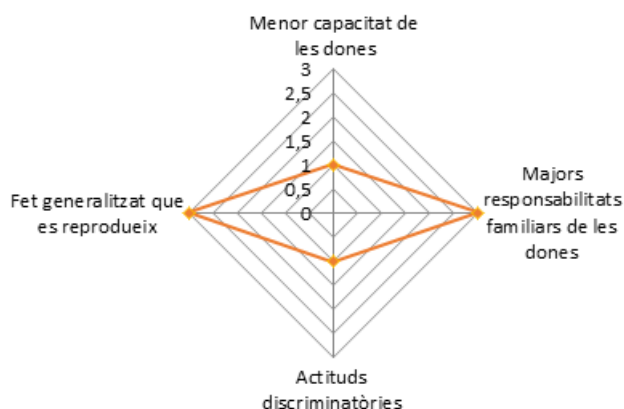
	f-valor	f-valor $\leq 0,05$	Relació
Facturació/Flexibilitat	2,067	0,13	No
Treballadores/Flexibilitat	0,843	0,843	No
Antiguitat/Flexibilitat	0,24	0,868	No

Font: Elaboració pròpia

5.5 Causes de les desigualtats laborals entre dones i homes en les cooperatives

En aquest bloc que fa referència a la pregunta 10, s'ha volgut estudiar quines són les principals causes que existeixen en les desigualtats laborals entre homes i dones en les cooperatives del Maresme. A través de les qüestions es plantegen les principals raons teòriques exposades a la primera part de la recerca, per validar si es reproduïxen a la comarca del Maresme.

Gràfic 24. Mitjana de les causes de les desigualtats laborals entre dones i homes en les cooperatives del Maresme, 2019



Font: Elaboració pròpia

Com es pot observar, les causes predominants són “les majors responsabilitats familiars de les dones” i “fet generalitzat que es reproduceix a les cooperatives”. En canvi, el paràmetres de “menor capacitat de les dones” i “Actitud discriminatòries per part de les cooperatives” només obtenen un 1 de mitjana.

La màxima puntuació ha estat un 3, en cap cas s'ha valorat amb un 4 o un 5.

Aquest bloc estava formulat amb escala Likert deixant l'opció d'afegir altres. Les aportacions que s'han fet són:

- *Falta de fomriació i nivell cultural per part dels homes*
- *En la mobilitat hi ha molts més homes que dones. Fet que deixa entreveure una vegada més, que hi ha sectors fortament feminitzats i d'altres masculinitzats i aquest fenomen provoca constants desigualtats.*
- *El llenguatge*

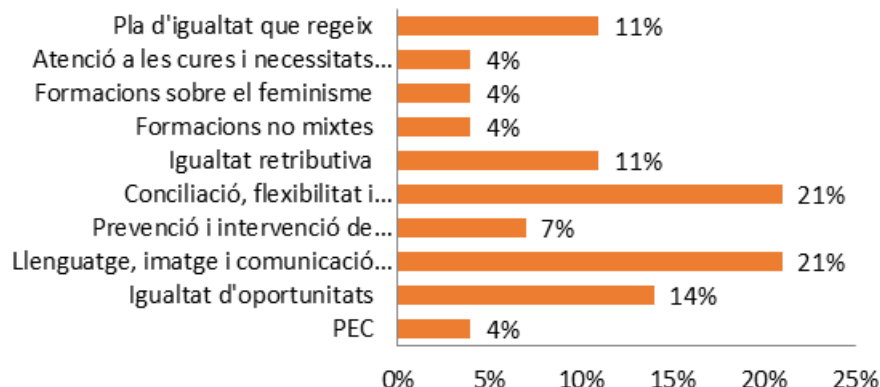
5.6 Mesures d'igualtat de gènere en les cooperatives

S'ha valorat la pregunta 11, i s'ha fet èmfasis en conèixer si les cooperatives apliquen mesures específiques de suport a l'igualtat de gènere i en cas afirmatiu quin tipus d'accions es duen a terme.

El 59% de cooperatives del Maresme afirmen que apliquen mesures per pal·liar les desigualtats laborals i donar suport a les dones.

En el gràfic 25 es pot observar quines són les principals mesures aplicades.

Gràfic 25. Mesures d'igualtat de gènere en les cooperatives del Maresme, 2019



Font: Elaboració pròpia

Es pot confirmar que li donen molta importància en aconseguir una conciliació personal, familiar i laboral, flexibilitat tant laboral com d'horari i a l'utilització d'un llenguatge, imatge i comunicació no sexista. A més, també fan èmfasi en la igualtat d'oportunitats per a totes.

Altres persones afirmen que la seva igualtat es basa en la comunicació i es posen d'acord entre elles sobretot en temes sensibles de cara al client i a elles mateixes. Les cooperatives que són de caire feminista, també afirmen que tenen especial cura i estan molt sensibilitzades en aquestes qüestions. I finalment, cooperatives formades únicament per a dones, asseguren aplicar mesures d'igualtat per a elles mateixes, així com el compromís, l'organització i la flexibilitat.

S'ha analitzat l'existència de relacions entre l'aplicació de plans d'igualtat i mesures per pal·liar les desigualtats i les característiques generals de l'empresa.

Seguint l'estudi estadístic, es conclou que no hi ha cap tipus de relació significativa entre aquestes variables.

Taula 14. Resultats estadístics de l'anàlisi Chi-Quadrada (Sector-Igualtat)

	Valors estadístics	Graus de llibertat	p-valor $\leq 0,05$	Relació
Sector/Igualtat	12,51	12	0,4057	No

Font: Elaboració pròpia

Taula 15. Resultats estadístics de l'anàlisi ANOVA d'un factor (Facturació, treballadores i antiguitat-Igualtat)

	f-valor	f-valor $\leq 0,05$	Relació
Facturació/Igualtat	0,233	0,633	No
Treballadores/Igualtat	0,443	0,512	No
Antiguitat/Igualtat	0,609	0,442	No

Font: Elaboració pròpia

5.7 Visibilitat, ús i accés a Internet de les cooperatives

En aquest apartat s'ha incorporat la part d'exploració²⁶, que es basa amb les 46 cooperatives que formen l'univers estudiat.

5.7.1 Pàgina web: Accés, importància i motius per estar-hi presents

De la totalitat de cooperatives existents al Maresme en les quals en el grup impulsor hi ha com a mínim una dona emprenedora, el 85% tenen pàgina web.

D'aquest 85%, el 69% té adaptabilitat a les pantalles mòbils i únicament el 15% tenen ecommerce, aquesta baixa presència d'ecommerce pot ser degut a la naturalesa del negoci, ja que únicament en presenten aquelles que estan en el sector de comerç.

Agafant la mostra de les 29 cooperatives que han contestat el qüestionari - tenint en compte de la pregunta 13 a la 16 -, el 90% assegura tenir pàgina web. Com a principals motius per tenir presència web coincideixen les opcions de "Mostrar els productes i/o serveis" i "Tenir presència a la xarxa" que ocupen el 25% cada ítem. El 19% representa l'opció d'Obtenir nous clients" i en tercer lloc amb el 12% la "Difusió de valors del cooperativisme i l'economia social".

²⁶ Es pot consultar la plantilla de l'exploració a l'annex 3 p.133 i els gràfics i taules resum en l'annex 5 p. 140

Pel que fa la “Internacionalització” i la “Publicitat”, es considerat un motiu poc important, ja que tan sols tenen el 8%. I finalment “Captar talent” i la “Plataforma de gestió entre socis” és pràcticament inexistent.

Gràfic 26 Principals motius per tenir pàgina web de les cooperatives del Maresme, 2019



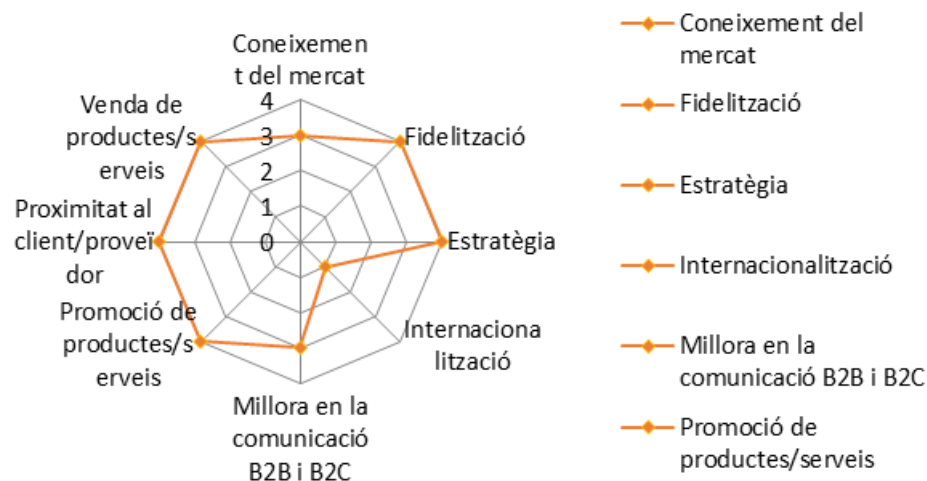
Font: Elaboració pròpia

El 10% restant que afirma no tenir pàgina web justifica que és per falta de temps (60%) i de recursos (40%), dos factors que van molt entrelligats.

Pel que fa referència a la importància de tenir pàgina web, s'observen diferències entre el diversos ítems.

Els factors amb mitjanes més altes són la “Fidelització”, l’”Estratègia”, la “Venda de productes/serveis”, la “Proximitat al client/proveïdor” i la “Promoció de productes/serveis”. En segon lloc hi ha el “Coneixement del mercat” i la “Millora en la comunicació B2B i B2C”. Finalment, l’ítem més poc valorat és la “Internacionalització” obtenint un 1 de mitjana. Esmentar, que no hi ha cap paràmetre que tingui un 5 de mitjana.

Gràfic 27. Mitjana de la importància de tenir pàgina web segons les cooperatives del Maresme, 2019



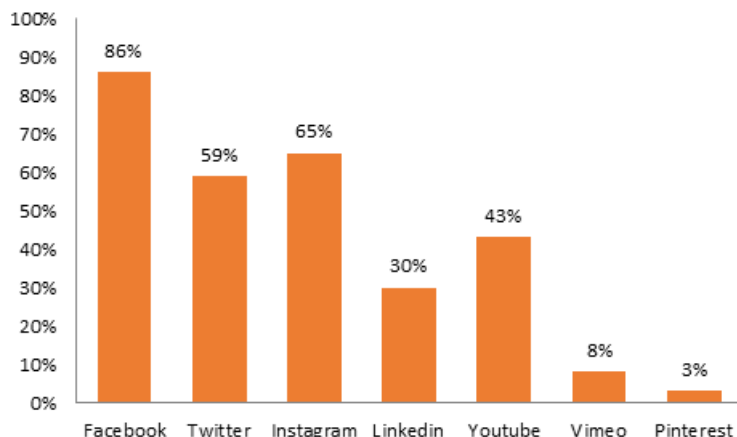
Font: Elaboració pròpia

5.7.2 Xarxes Socials: Accés, importància i motius per estar-hi presents

Segons l'exploració, el 80% de les cooperatives estan presents com a mínim a una xarxa social.

Facebook ocupa el primer lloc estan present el 86% sobre el total, en segon i tercer lloc hi ha Instagram i Twitter, respectivament. El 43% de les cooperatives tenen perfil a Youtube i el 30% a LinkedIn. Finalment Pinterest i Vimeo tenen una presència pràcticament nul·la. Flickr i Snapchat no s'han incorporat a l'estudi ja que ja no hi ha presència d'aquestes xarxes en les cooperatives estudiades.

Gràfic 28. Presència a les xarxes socials de les cooperatives del Maresme, 2019



Font: Elaboració pròpia

Mitjançant la Chi-Quadrada s'ha analitzat si existeix algun tipus de relació pel fet d'estar present a les tres principals xarxes i el sector al qual està la cooperativa. Com es pot observar a la taula 16, estadísticament no hi ha cap associació entre aquests dos paràmetres.

Taula 16. Relació entre el sector i tenir Facebook, Instagram i/o Twitter

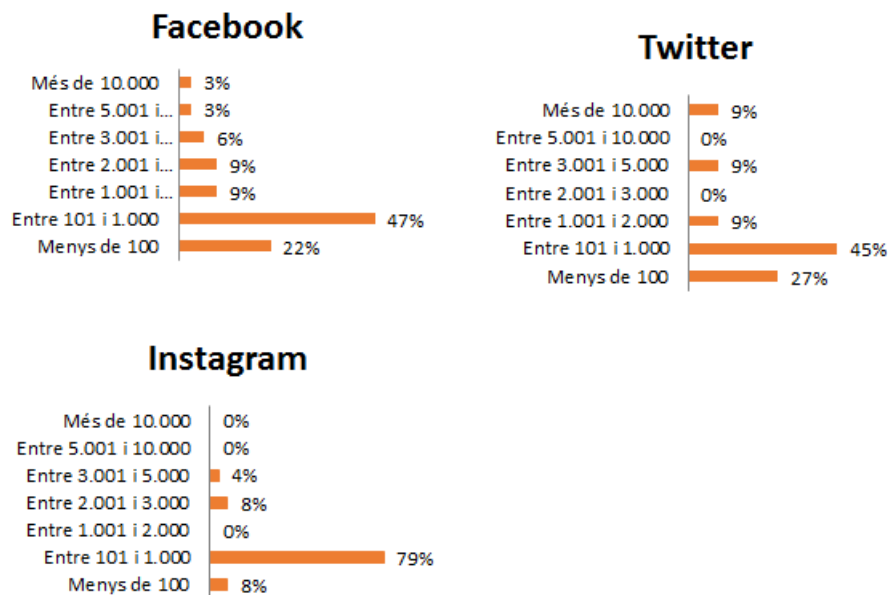
	Valors estadístics	Graus de llibertat	p-valor $\leq 0,05$	Relació
Sector/Facebook	9,81	12	0,63	No
Sector/Instagram	9,76	12	0,64	No
Sector/Twitter	12,31	12	0,42	No

Font: Elaboració pròpia

S'han escollit les tres xarxes socials més utilitzades, per tal d'analitzar exhaustivament el nombre de seguidors i també l'activitat que en fan, és a dir, cada quan realitzen una publicació.

Pel que fa referència al nombre de seguidors, en les tres xarxes principals predomina d'entre 1.001 i 2.000 i en segon lloc, menys de 100 persones seguidors.

Gràfic 29. Nombre de seguidors a les xarxes socials en les cooperatives del Maresme, 2019

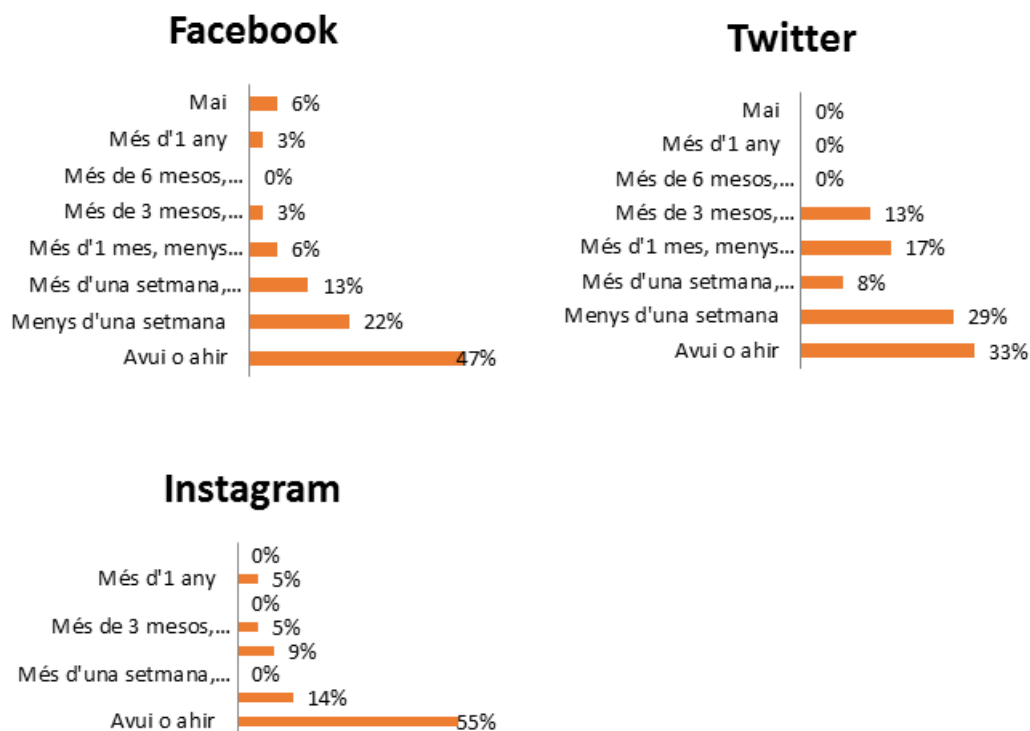


Font: Elaboració pròpia

En relació a l'activitat en aquestes tres xarxes socials, com s'observa en el gràfic 30, tot i que Facebook és la xarxa social amb més perfils cooperativistes, la més activa és Instagram, sent el 55% sobre el total de cooperatives les quals l'última publicació la van realitzar "avui o ahir". La que té menys activitat és Twitter (33% - "avui o ahir"). A més, l'única xarxa en que hi ha presència de cooperatives però que mai han fet una publicació és Facebook.

Es pot concloure que, tot i que Facebook és la xarxa social amb més perfils no és la més utilitzada per a les organitzacions.

Gràfic 30. Activitat a les xarxes socials en les cooperatives del Maresme, 2019

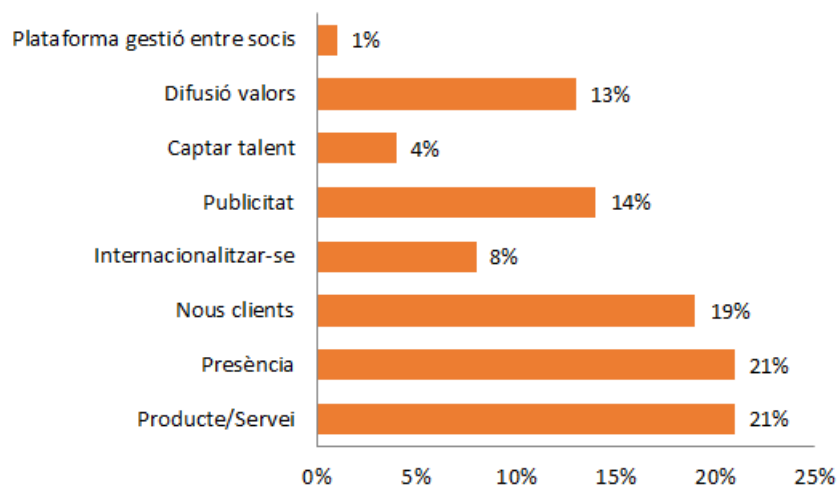


Font: Elaboració pròpia

Seguint la base de dades de 29 cooperatives que han contestat de la pregunta 17 a la 21 del qüestionari, s'observa que els resultats són similars amb els de la presència web. 86% de cooperatives afirma estar present com a mínim a una xarxa social.

Pel que fa referència als motius per estar presents a les xarxes socials, predominen la "Presència" i "Mostrar els productes i/o serveis" ocupant el 21% en els dos casos. Molt aprop hi ha la "Captació de nous clients" (19%). Finalment practicament inexistents són els paràmetres de la "Plataforma de gestió entre socis", "Captar talent" i la "Internacionalització". Així doncs, els resultats són estretament similars entre els motius de tenir pàgina web i xarxes socials.

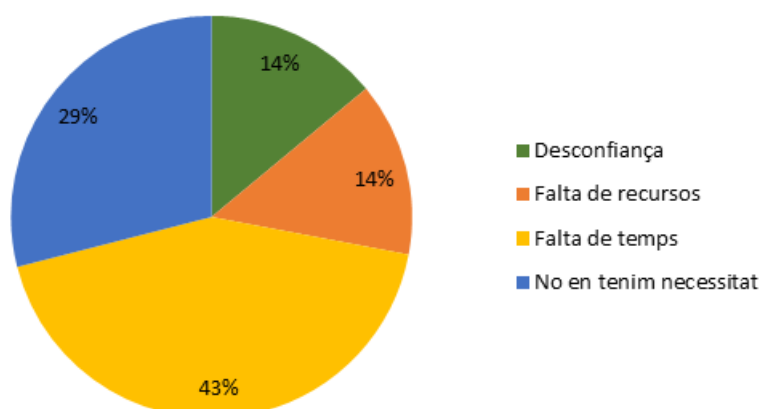
Gràfic 31. Principals motius per estar a les xarxes socials de les cooperatives del Maresme, 2019



Font: Elaboració pròpia

Els motius de no estar a les xarxes socials són més amplis que en el cas de la pàgina web. La “Falta de temps” ocupa la part més gran superant el 40%. En segon lloc, el 29% de cooperatives afirmen no tenir-ne necessitat i el 14% no utilitzen les xarxes socials per “Desconfiança” i per “Falta de recursos”.

Gràfic 32. Motius per no estar present a les xarxes socials segons les cooperatives del Maresme, 2019



Font: Elaboració pròpia

En relació a la importància d'estar presents a les xarxes socials. La mitjana més alta aconseguint un 5 – a diferència de la pàgina web que en cap ítem té un 5 de mitjana – hi ha la “Proximitat al client/proveïdor” i “Promoció de productes/serveis”. En segon lloc

amb un 4,5 de mitjana hi ha l'“Estratègia”, en tercer lloc amb un 4, els factors de “Venda de productes/serveis”, “Fidelització”, “Millora en la comunicació B2B i B2C”, en quart lloc, amb la puntuació d'un 3 de mitjana hi ha el “Coneixement del mercat” i una vegada més, l'ítem més poc valorat és la “Internacionalització”.

Gràfic 33. Mitjana de la importància de tenir perfil a les xarxes socials segons les cooperatives del Maresme, 2019



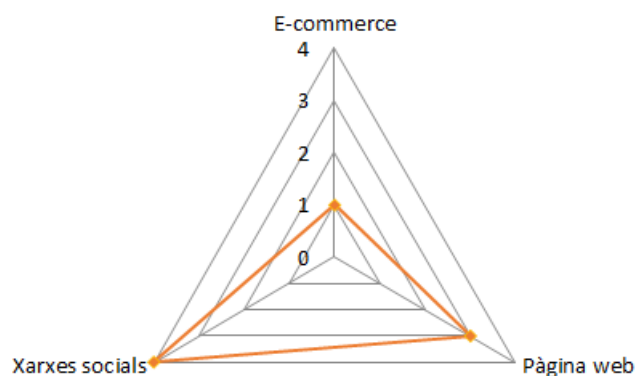
Font: Elaboració pròpia

5.7.3 Aprofitament de la presència a Internet

En aquest petit bloc, s'ha volgut analitzar, per una banda, quina opinió tenen sobre el rendiment de la plataforma web, l'ecommerce i les xarxes socials, i per l'altra, quins són els factors que millorarien l'aprofitament de la presència al món *online*. Per aquesta anàlisi, s'ha tingut en compte les preguntes 22 i 23 del qüestionari.

Pel que fa la primera part, en primer lloc es troba l'aprofitament de les xarxes socials i en segon lloc de la pàgina web. L'aprofitament de l'ecommerce és pràcticament inexistent.

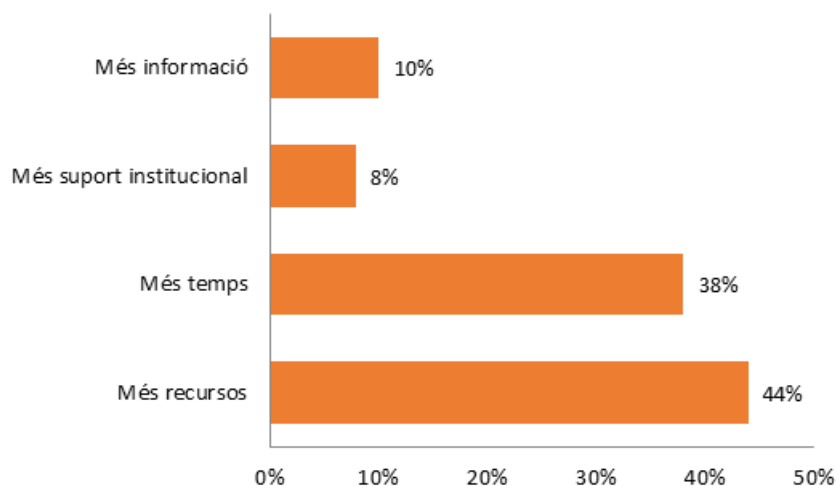
Gràfic 34. Mitjana de l'aprofitament de la presència a la xarxa segons les cooperatives del Maresme, 2019



Font: Elaboració pròpia

Les cooperatives afirmen que si tinguessin més recursos i temps podrien treure un millor rendiment de la presència a la xarxa. Un 10% també opina que és per falta d'informació sobre la temàtica i el 8% l'escàs suport per part de les institucions.

Gràfic 35. Factors que podrien millorar la presència a la xarxa segons les cooperatives del Maresme, 2019



Font: Elaboració pròpia

6. APROXIMACIÓ QUALITATIVA: ANÀLISI DE LES ENTREVISTES EN PROFUNDITAT

6.1 Les dones en les cooperatives

Per tal d'analitzar l'evidència empírica sobre les cooperatives que estan formades com a mínim per una dona, s'ha tingut en compte part del bloc B en concret de la pregunta 7 a la 10²⁷.

Taula 17. Distribució de les característiques generals de les cooperatives

Nom Coop.	Població	Sector	Any	Grup Emp.	Sòcies actuals	Treballadores	Facturació
Mariona · L'Esberla	Vilassar de Mar	Educació i formació en gènere	2013	2D i 3H	5D i 1H	42D i 9H	Entre 250m i 1M
Aline · La Tercera Pell	Mataró	Construcció	2016	4D	4D	1D	Entre 50m i 250m
Anna · Fil d'Ariane	Alella	Educació especialitzada en l'acompanyament emocional	2018	1D i 1H	2D i 2H	Cap	Menys de 50m
Laura · Artijoc	Mataró	Serveis culturals i venda de joguines	1999	3D	3D i 1H	3D i 1H	Entre 250m i 1M
Maria · B-Swim	Mataró	Serveis esport adaptat	2015	1D i 2H	1D i 2H	3D i 4H	Entre 50m i 250m
Esther · Ample24	Arenys de Mar	Comunicació	1994	2D i 1H	2D i 2D	Cap	Entre 50m i 250m
Marta i Bernat · Més que Esport	Premià de Dalt	Comunicació i esport	2018	10D i 5H	1D i 1H	Cap	Menys de 50m

Font: Elaboració pròpia

Com es pot observar a la taula resum, únicament hi ha dues cooperatives que estan formades per només dones, la resta són mixtes. Els sector predominant és el de serveis que es subdivideix en educació, comunicació, esport i construcció.

²⁷ Es pot consultar la guia de les entrevistes en l'annex 5 (p.140) i la transcripció a l'annex 9 (p.169)

S'ha considerat interessant entrevistar cooperatives que pertanyen a sectors feminitzats - educació - i també a cooperatives formades per dones que formen part de sectors masculinitzats - construcció i comunicació -.

Hi ha cooperatives de nova creació - Fil d'Ariane i Més que Esport -, joves - L'Esberla, Bswim, La Tercera Pell -, consolidades - Artijoc - i històrica - Ample24-.

Seguint el volum de facturació anual totes les cooperatives formen part del grup de microempreses perquè cap supera els dos milions de facturació.

No obstant, les organitzacions de nova creació que facturen menys de 50 mil afirmen que tenen la previsió d'anar creixent.

No lo sé exactamente lo tendría que mirar pero menos de 50 mil seguro, con intención de ir creciendo (Més que esport).

Pel que fa referència al volum de treballadores, totes també es consideren microempreses perquè no arriben a deu treballadores, excepte L'Esberla que es una mitjana empresa, ja que té 51 persones contractades.

6.2 Cooperativisme: avantatges i inconvenients

En aquest bloc es pretén evidenciar quins són els principals motius que han fet que els grups impulsors hagin escollit crear una cooperativa i no una altra forma jurídica així com les barreres que s'han pogut trobar al llarg del camí. S'han analitzat les preguntes 1,2 i 3.

Pel que fa els principals motius i avantatges de formar una cooperativa s'arriba a un consens per part de les 7 persones entrevistades. Les persones cooperativistes ho decideixen fer d'aquesta forma jurídica i no d'una altra perquè es senten més identificades amb els valors, ideologia i manera de funcionar.

Una charla trataba sobre la constitución de una cooperativa nos dimos cuenta que nosotros ya estábamos funcionando como una cooperativa sin ser-lo.

Teníamos una forma de trabajar muy igualitaria, en la que los tres a pesar de que podíamos dedicar más tiempo, menos tiempo... a veces nos ayudábamos uno con el otro, las decisiones las tomábamos siempre de manera igualitaria, y nos pareció que era formulación que más se parecía a nuestra forma de ver cómo funcionábamos nosotros (B-Swim).

Vam estar analitzant el tema i ho vam posar sobre la taula si fer-nos associació cooperativa i al final va ser per una qüestió ideològica. Ens creiem més aquest model d'empresa que un altre (L'Esberla).

Vam decidir formar-nos com a cooperativa, primera pels ideals personals. Ens mouen ideals relacionats amb l'anticapitalisme, feministes i també perquè era una manera de ser una alternativa a l'empresa tradicional capitalista "con el uso piramidal" (Fil d'Ariane).

De fet, la forma cooperativa és el que encaixa millor amb la nostra ideologia, sí que és cert que ho podríem fer en format d'una SL perquè igualment que volem que totes tinguem els mateixos salaris, les mateixes condicions, tot això amb una SL també es pot definir. Però creiem que amb el format de cooperativa té aquesta part filosòfica i amb la derivació de parts dels beneficis que van a la cooperativa (La Tercera Pell).

Y nos gustó hacerlo en forma de cooperativa porque nos sentimos identificados con su ideología y valores que pretende transmitir (Més que Esport).

La manera de funcionar que teníem i la ideologia compartida amb el cooperativisme (Ample24).

La Mireia sempre diu que van triar una cooperativa perquè era la forma jurídica que més les representava i amb les que elles es relacionaven. Els valors amb els quals treballaven coincidien amb els valors cooperativistes (Artijoc).

Altres motius són el recolzament per part del món cooperativista, ajuda rebuda per part dels ajuntaments que si no seria possible amb una constitució empresarial sense caràcter social i facilitació a l'accés de subvencions. No obstant, aquesta darrera opció

entra en controvèrsia ja que la Maria de B-Swim afirma la falta de suport a nivell institucional:

Pensamos que tendríamos más ventajas a nivel institucional, se tendría más en cuenta este carácter cooperativa, entidad social a la hora de acceder ayudas (B-Swim).

Altres barreres que s'han trobat B-Swim i Més que Esport és la confusió de les persones en creure que una cooperativa és una ONG.

Dues persones també han coincidit que en el moment de constituir la cooperativa hi havia una manca d'assessorament i informació:

A l'inici, ara ja ha canviat molt, però en el seu moment hi havia molt poca informació sobre cooperativisme en general i sobre com constituir-nos i llavors anàvem una mica perduts (L'Esberla).

Les barreres que ens vam trobar és que era un món molt desconegut, per començar a fer la cooperativa amb tot el papeleo burocràtic. (...)

A una SL, està tot més marcat, i el món cooperatiu encara està molt desconegut (La Tercera Pell).

Un altre concepte que inclou la Laura d'Artijoc és que les cooperatives són més difícils de mantenir degut a les relacions més humanes en comparació a una empresa de caràcter capitalista:

No van tenir cap dificultat en el moment de crear l'organització, és a dir, no és una dificultat de creació però sí de manteniment. Totes les relacions que s'estableixen entre els socis i les treballadores, com que és més humà també és més difícil relacionar-se entre humans horitzontalment més que com a cap i treballador que es basen en jo ordeno i tu fas el que et dic (Artijoc).

Taula 18. Resum dels avantatges i inconvenients de crear una coopertiva

Concepte	Dimensions	Cooperativa
Motius i avantatges	Valors i ideologia	Consens
	Forma de funcionar	Consens
	Està agust a nivell personal i com a treballadora	Fil d'Ariane
	Accés a les subvencions i ajudes per part dels Ajuntaments	Fil d'Ariane Més que Esport
Desavantatges	Confusió amb una ONG	B-Swim Més que Esport
	Més suport institucional	B-Swim
	Manca d'informació i assessorament	L'Esberla La Tercera Pell
	Difícil de mantenir degut a les relacions humanes	Artijoc

Font: Elaboració pròpia

6.3 Estructura organitzativa: Democràcia, autogestió i presa de decisions

Per tal d'analitzar el funcionament intern de l'empresa, concretament el funcionament democràtic, participatiu i l'autogestió cooperativista s'han tingut en compte les preguntes de la 12 a la 16, i la 20 del Bloc C.

Pel que fa la presa de decisions i la participació democràtica s'arriba a un acord generalitzat per les 7 cooperatives. Totes les organitzacions prenen les decisions a través de consens, després hi ha cooperatives que utilitzen el vot i d'altres que no. Però en cas d'empat o que alguna persona no està d'acord s'intenta arribar a un consens mitjançant la comunicació per tal de que tothom estigui a gust amb la decisió presa.

Siempre hemos tenido muy claro que somos tres socios y cada uno tiene un voto si alguno de los tres no está de acuerdo con una decisión que se toma, no estará en minoría sino que se tendrá en cuenta ese voto y los otros socios valorarán si esta persona no está a gusto (B-Swim).

Som una persona, un vot. (...)

Arribem a un consens. Per exemple, ara hem tingut un debat important i hi hagut diferents opinions però hem arribat a un consens (Fil d'Ariane).

Les prenem totes per consens, mai votem (L'Esberla).

A través de la comunicació i el consens, perquè és totalment horitzontal (La Tercera Pell).

Lo hablamos y cuando no estamos de acuerdo hay que buscar una solución y llegar a un consenso (Més que Esport).

Tot ho fem amb consens (Ample24).

*Ho fem per consens, el dimecres que és quan fem la reunió i ho parlem. (...)
Mai votem (Artijoc).*

Així doncs, únicament utilitzen formalment el vot 2 de les 7 cooperatives entrevistades.

Pel que fa la representació pública, també s'arriba a un consens afirmant que ho fan de forma equitativa i sobretot segons àmbit d'expertesa.

El grau de decisió col·lectiva és força semblant entre les diverses organitzacions. S'acostuma a parlar entre totes les persones sòcies per marcar els horaris, jornades, vacances i altres aspectes rellevants. La Mariona de L'Esberla és l'única que explica que ho fan a través del Consell Rector:

Doncs ho decidim al primer Consell Rector de l'any o l'últim del curs, decidim quines vacances tenim (L'Esberla).

La resta explica que ho fan a través de la comunicació i entre totes però sense especificar si s'utilitza formalment el Consell Rector.

No obstant, es marquen diferències entre les persones sòcies i treballadores. En el cas de L'Esberla, que és la cooperativa amb més volum de treballadors explica que ho fan de la següent forma amb les treballadores:

Les treballadores, ho parlen amb administració i s'organitzen. Però el marc que utilitzem és el conveni de lleure per a les treballadores (L'Esberla).

En canvi, La Tercera Pell que només té contractada a una persona, afirma que en les reunions en les quals es fixen els jornades i les vacances també hi és present la treballadora:

Entre totes de forma horitzontal, obrim calendari, i la Montse també participa (La Tercera Pell).

Finalment, s'arriba a un consens ple en que totes les organitzacions funcionen de forma autogestionada, amb alguna col·laboració en moments puntuals per temes relacionats amb la gestoria.

La gestió de la contabilitat tenim una persona autònoma que ens ho porta, però la resta ho portem tot nosaltres. Només és la comptabilitat que tenim una persona (La Tercera Pell).

Taula 19. Resum de l'estructura organitzativa: Democràcia, autogestió i presa de decisions

Concepte	Dimensions	Cooperativa
Presa de decisions	Consens	Totes
	1 persona = 1 vot	B-Swim Fil d'Ariane
	Mai es vota	L'Esberla La Tercera Pell Més que Esport Ample24 Artijoc
Representació pública	Àmbit professional	Totes
	Equitativa	Totes
Grau en la presa de decisions col·lectiva	A través del Consell Rector	L'Esberla
	Comunicació i reunió entre sòcies	Artijoc La Tercera Pell Ample24 Més que Esport B-Swim Fil d'Ariane
	Participació de les treballadores	La Tercera Pell
	Les treballadores ho decideixen a part	L'Esberla
Autogestionades	Sí	Totes
	Ajuda en temes financers i de gestoria	Artijoc La Tercera Pell Ample24

Font: Elaboració propia

6.4 Estructura organitzativa: Transparència, formació i gestió de conflictes

En aquest apartat s'ha volgut analitzar l'evidència empírica sobre l'accés a la informació i formació, el control i gestió dels conflictes. Es tindran en compte les preguntes 17 i 18 del bloc B.

Per conèixer la transparència de les organitzacions, s'ha preguntat directament com funciona l'accés a la informació. Totes les cooperatives afirmen tenir transparència en aquest aspecte:

I per la informació, totes tenim accés, tot i que hi ha coses que són més privades que són casos de famílies i tal però tema gestió és tot obert, tots tenim accés al mail, als comptes... (Fil d'Ariane).

I la informació per a les treballadores tenim total transparència, tota la informació que vulguin saber nosaltres no tenim cap problema en facilitar-la (L'Esberla).

Y la información, obviamente tenemos información todos los socios por igual, con total transparencia (Més que Esport).

Tot té la mateixa contrasenya i treballem amb un drive vull dir que està obert a tots els treballadors i allà hi és tot, salaris inclosos (Artijoc).

Així doncs, amb aquestes evidències es deixa entreveure que les cooperatives tenen força interioritzat el principi de la transparència.

Pel que fa referència a l'accés a la formació, les cooperatives afirmen que hi posen tot el que poden de la seva part per a poder realitzar formacions d'interès i d'utilitat tant per les persones sòcies com treballadores. Tot i així, hi ha cooperatives que les busquen de forma gratuïta, d'altres de pagament i finalment, B-Swim que ofereix una formació interna per les seves treballadores:

Las personas que han estado trabajando con nosotros les hemos hecho formaciones de lo que vayan a trabajar. Por ejemplo, si trabajan en piscina o van a trabajar con

niños, las semanas anteriores a entrar vienen conmigo a las clases, encuentros para hablar de este niños ha hecho tal. No son formaciones regladas, sino que son formaciones que hacemos nosotros para que trabajen siguiendo el método de B-swim (B-Swim).

L'Anna de Fil d'Ariane explica que al acabar l'any destinen un percentatge dels beneficis a formacions per a les persones sòcies:

Per la formació de moment estem tirant molt de Barcelona Activa i de Coop Maresme que són cursos subvencionats, però sí que tenim destinats uns diners, que són un 10% anual a formacions internes. Per exemple, la meva companya diu que ha sortit una nova teràpia de joc que a ella li interessa i això ho cobreix la cooperativa (Fil d'Ariane).

Un altre ítem que s'ha considerat important a valorar és la gestió de conflictes. Tot i que moltes cooperatives assegurin no haver patit cap conflicte seriós, i quan han tingut algun problema ho han solucionat a través de la comunicació, també creuen que seria important tenir un protocol a seguir en cas de trobar-se en un conflicte:

Este es el cuarto año y hemos crecido bastante, y estamos a este punto de cómo lo vamos hacer en un futuro ya que hasta ahora no lo hemos tenido que hacer. Todos los conflictos que hayan podido surgir, más que conflictos situaciones en las que hay que tomar una decisión hemos hecho lo que te he dicho antes, intentar que todos estemos contentos con la decisión que se toma pero realmente no tenemos un protocolo de que haremos, que lo tendríamos que tener (B-Swim).

De moment no ens hem trobat en cap conflicte, però sí que hem parlat de tenir un protocol, de dir per exemple, si passa això, dues persones estan d'acord i l'altra no, no triem per majoria sinó que veiem les necessitats de l'altra persona, etc. I ara ho estem dissenyant tot això (Fil d'Ariane).

En canvi, la Mariona de L'Esberla explica que li agrada molt el funcionament que tenen per a la gestió de conflictes ja que ho tracten directament:

això és guai perquè tenim una persona externa a la cooperativa que ens fa un acompanyament emocional. Llavors a nivell de sòcies tenim quatre trobades a l'any amb ella i llavors quan han sortit grans conflictes, l'agafem el congelem i diem vale aquest tema el treballarem a la trobada emocional. Ella és una persona de fora, que ens facilita l'espai i ens permet abordar aquest tema amb seguretat i cura que és molt important per nosaltres.

I a part de les sòcies això també ho fa a les treballadores (L'Esberla).

Taula 20. Resum de l'estructura organitzativa: Transparència, formació i gestió de conflictes

Concepte	Dimensions	Cooperativa
Transparència	Sí	Totes
Formació	Gratuïtes/subvencionades	Fil D'Ariane L'Esberla La Tercera Pell Més que Esport
	Pagament	Fil D'Ariane L'Esberla La Tercera Pell
	Interna	B-Swim
	Autoformació	Ample24
	Falta de temps per a la realització de formacions	Artijoc
Gestió de conflictes	Protocol	L'Esberla
	A través de la comunicació	Artijoc La Tercera Pell Ample24 Més que Esport B-Swim Fil d'Ariane
	Rol de cuidador	Artijoc

Font: Elaboració pròpia

6.5 Condicions laborals de les dones en les cooperatives: conciliació, flexibilitat i equitat

En aquest apartat es vol analitzar les condicions laborals de les dones en les cooperatives tenint en compte l'existència d'algun tipus d'escletxa salarial, les polítiques de conciliació personal, familiar i laboral, la flexibilitat per a les sòcies i treballadores així com saber si valors de les organitzacions estan promoguts per l'equitat.

Per a donar resposta a aquestes qüestions s'ha tingut en compte la pregunta 11 del bloc B i les preguntes que van de la 21 a la 25 del bloc D.

En primer lloc, pel que fa referència a l'escletxa salarial les cooperatives afirmen que no hi ha cap diferència salarial entre les sòcies i que tothom cobra el mateix, en relació a les hores treballades.

Les persones que estem intervenim, cobrem el mateix. Però el Texu que ara mateix no pot desenvolupar la seva figura professional li hem posat un mínim perquè s'està encarregant de tota la gestió, de números, papers, factures... I la dedicació és molt menys.

Però el sou base és el mateix. És a dir, totes cobrem el mateix en proporció al volum de feina. Però el sou és absolutament igual per a tothom (Fil d'Ariane).

De fet, vaig fer el pla d'igualtat fa pocs anys i això ho vaig calcular. Com que no tenim bonus, complements salarials perquè no podem, doncs cobrem segons l'escala salarial. Llavors el bonus que normalment és el que crea l'escletxa salarial no ho tenim però sí que ens trobem amb la gran contradicció que l'únic soci que tenim ocupa un càrrec de gerent (L'Esberla).

Totes tenim al mateix salari, vam començar amb uns mínims que van anar pujant i mica en mica que va creixent l'empresa anem incrementant tenint en compte les reserves que s'han de deixar cada any (La Tercera Pell).

No tenemos ningún tipo de escala salarial todos ganamos lo mismo (Més que Esport).

Sí que existeixen diferències salarials entre les persones sòcies i treballadores. La majoria de vegades cobren més les sòcies que les treballadores, ja sigui sou segons conveni, d'entre d'altre. Tanmateix, la Maria de B-Swim explica que en el seu cas no sempre és així:

No hay ningún tipo de brecha. De hecho, también les hemos explicado a veces a los trabajadores, que cuando decidimos que contratamos a gente tenemos que bajarnos el sueldo al mínimo del mínimo y hemos estado durante meses cobrando menos que lo que cobraban los contratados, y esto también se lo explicamos para que vean que hay una implicación que no hay una jerarquía de yo voy a cobrar más que tú, sino que han visto que cuando ha sido necesario, no le hemos bajado el sueldo por qué ellos

también están trabajando y han accedido a una oferta laboral con una condiciones, y por lo tanto, si lo hemos tenido que bajar ha sido a nosotros para poder hacerlo y ellos lo saben (B-Swim).

La conciliació és un ítem que s'ha intentat aprofunditzar, ja que és un concepte estrictament lligat entre el feminisme i el cooperativisme.

Tot i que totes les cooperatives afirmen que hi ha una conciliació personal, familiar i laboral existeixen discrepàncies entre aquestes. Per una banda, hi ha notables diferències entre aquelles cooperatives en les qual hi ha mares sòcies i pares socis i aquelles que no n'hi ha.

Per exemple, B-Swim és una organització en que cap persona sòcia té fills i afirma tenir conciliació i cuidar-se els uns amb els altres, però no apliquen cap política de conciliació com a tal. La Maria també explica que un dels motius de constituir-se la seva pròpia empresa és perquè l'equip està format per persones molt inquietes i ser una cooperativa els permet tenir la llibertat de apuntar-se a cursos d'interès.

Per altra banda, les cooperatives en els quals les sòcies són pares i mares, afirmen que gaudir de conciliació és una cosa indispensable i vital, tant pel fet de tenir fills/es com per tenir el propi espai personal i cura de persones dependents. S'apliquen diversos tipus de conciliacions, des de treballar des de casa, tenir una bossa de cures com comptar amb més dies personals o adaptar l'horari:

Per a nosaltres és vital perquè tenim criatures petites i és com una condició imprescindible. Ens hem posat això, per poder conciliar no podem treballar més de dues tardes a la setmana cada un. I això ho hem fet formalment (Fil d'Ariane).

Tenim la filosofia de "ja adaptarem la cooperativa a les necessitats de les persones". Vam fer una bossa de cura, que li dèiem, per casos com: he d'acompanyar al fill al metge... Com una bossa d'hores que té tothom (L'Esberla).

La conciliació és obvia, tres mares, la Ivet que no és mare però és profe de ioga, vull dir que cadascuna té la vida i això per nosaltres és el primer.

Si em quedo malalta, si tinc un nen que està malalt no ho posem ni sobre la taula (La Tercera Pell).

Ho hem parlat, perquè per exemple, un company va haver-hi una època que es va treure dos cursos de veterinari i va canviar completament els seus horaris per a poder estudiar i sí, si ens ho parlem i ens diem ei ho farem així però només per informar, mai hi ha cap problema (Ample24).

Hem tractat força la conciliació perquè és un tema molt important per a nosaltres. Intentem adaptar-nos entre totes. Tant amb la visió de tenir fills com per exemple, per les no mares que tenen aficions o tenen les seves coses. Per exemple, acabem a les vuit perquè la sòcia no mare pugui anar a castells (Artijoc).

Amb tot això, la Marta de Més que Esport marca l'excepció ja que assegura tenir menys temps per a ella mateixa des de que ha creat la cooperativa:

Y manejamos nuestros tiempos, pero el problema de esto es que haces mucho más que si estás de trabajadora, por ejemplo, a una oficina, llegas a una hora y siempre te vas a la misma hora, cierras y te olvidas. Nosotros no, sábados y domingos, a la hora que sea si tenemos que hacer un trabajo hay que hacerlo no hay más. Pero sí que podemos adaptar nuestros horarios (Més que Esport).

Cal tenir en compte, que és una cooperativa de nova creació i tal com explica al llarg de l'entrevista, els principis són difícils i durs i poc a poc les coses es van posant a lloc i en un futur espera tenir una millor conciliació.

Així doncs, exceptuant l'opinió de la Marta i en Bernat de Més que Esport, la resta de persones entrevistades arriben al consens de que mitjançant les cooperatives és més fàcil aconseguir una conciliació personal, familiar i laboral que treballant per empreses formades per altres formes jurídiques.

La flexibilitat és un concepte que va molt lligat amb la conciliació, i per tant, les opinions són força semblants. Les cooperatives acostumen a portar un control horari però per no passar-se d'hores, i dins de la dificultat de cada una intenten ser el màxim

flexible. No obstant, hi ha cooperatives que ho tenen més difícil degut al sector que pertanyen, per exemple, horari de botiga, intervencions, etc.

Finalment, pel que fa referència a l'equitat i mesures per pal·liar les desigualtats de gènere també existeixen diferents opinions tot i que la majoria de persones coincideixen en que és molt important aplicar mesures d'igualtat de gènere per aconseguir una igualtat.

Tanmateix, la Maria de B-Swim explica que sí que tenen pla d'igualtat però perquè és obligatori.

En canvi, les cooperatives que es caracteritzen per ser feministes, prenen més consciència de la importància de formalitzar i aplicar a la pràctica mesures per pal·liar les desigualtats:

Ho estem escrivint i formalitzant tot, però per a nosaltres és super important el tema del gènere, perquè a més, intentem tenir molta cura a nivell de llenguatge inclusiu, a nivell de condicions, etc. Perquè se't colen moltes coses. Per exemple, l'altre dia revisant la pàgina web i me n'adono que el Marc és expert en nose què i la Sònia i jo especialistes. I és com ei! Perquè tu has de ser l'expert... Tot aquest tema le cuidem molt, estem molt conscienciades i sobretot a nivell de comunicació (Fil d'Ariane).

Dins de la cooperativa, som una cooperativa super feminitzada crec que som 80% de les persones de la cooperativa som dones. Sí que algun cop hem treballat el gènere des d'una vessant més emocional de facilitar-nos aquest tema a nivell de relacions de poder internes i altres desigualtats com podria ser la salarial que no hi és i a nivell de presa de decisions és la fracció que tenim sobre la taula de l'únic soci que tenim és gerent i què fem això. Però més mesures no tenim.

I aquest any volem aplicar el protocol d'assetjament que no el teníem i s'hauria de tenir, estamos en ello (L'Esberla).

I també les cooperatives creades únicament per a dones ho tenen més incorporat, tot i que no formalment:

No en tenim cap formalment, jo crec que no ens cal. Va bastant lligat tot, tema horaris no està per escrit i potser, segurament ens donarà algun problema però està com establert que les que som mares és a dir, el treball de cures passa per davant.

Per exemple, la Raquel que és treballadora i mare el dia que hi ha portes obertes de l'escola, la seva filla fa una mostra d'alguna cosa, encara que treballi perquè treballa els dimarts a la tarda si la seva filla té una mostra de dansa, ens demana un canvi, i hi ha una sòcia que serà la Maria que, perquè segurament jo estaré amb el meu fill, que ella no té fills i tampoc té circ (riu) el dimarts a la tarda. El que per mi són les meves tardes lliures d'estar amb el meu fill per la Maria són poder plegar a les vuit, que pleguem a les vuit perquè ella pugui arribar a castells i dijous anar a circ. Llavors si la Maria no té castells i no té circ assumirà aquesta demanda de la Raquel com a mare (Artijoc).

A dins de l'empresa no tenim, perquè som totes dones i no tenim desigualtat. Sí que és cert que encara no tenim el reglament intern, els estatus sí, però el que són les coses internes que s'han de fer a poc a poc encara ho estem treballant. Ho tenim molt incorporat, ho fem però encara no estan descrits (La Tercera Pell).

Taula 21. Resum de les condicions laborals de les dones en les cooperativa: conciliació, flexibilitat i equitat

Concepte	Dimensions	Cooperativa
Escletxa salarial	Igualtat entre sòcies	Totes
	Sou de les treballadores segons conveni	L'Esberla
	Els sous de les treballadores es mantenen ni que el negoci vagi malament	B-Swim
Conciliació personal, familiar i laboral	Bossa de cures	L'Esberla
	Posa les necessitats de les persones per sobre de la cooperativa	L'Esberla La Tercera Pell
	Treballar des de casa	L'Esberla Ample24 Fil d'Ariane
	Per a cursos i estudis	Totes
	Tenir cura de l'equip	B-Swim Artijoc
	Dificultat per aconseguir la conciliació	Més que Esport
	Conciliació degut a tenir fills/es	Fil d'Ariane L'Esberla Artijoc La Tercera Pell
Pla d'igualtat/mesures per pal·liar la desigualtat	Tenir pla d'igualtat per obligació	B-Swim
	Tenir cura en el llenguatge i comunicació	Fil d'Ariane Artijoc L'Esberla
	Igualtat de condicions i oportunitats	Fil d'Ariane L'Esberla Més que Esport Artijoc
	No tractat de formalment però incorporat al dia a dia: tractar-nos amb respecte i per igual	La Tercera Pell
	El treball de cures passa per davant	Artijoc

Font: Elaboració pròpia

6.6 Noció de cures i feminisme

En aquest punt és pretén conèixer de primera mà quina és la cabuda que tenen la noció de cures i el feminisme dins de les cooperatives del Maresme. Per a conèixer aquestes evidències s'ha tractat la pregunta 26 del bloc D.

Es detecten diferències entre aquelles cooperatives que tracten el gènere de forma explícita que d'aquelles que no ho fan.

Per exemple, l'Anna de Fil d'Ariane i la Mariona de L'Esberla expliquen que aquesta temàtica la tracten formalment i ho practiquen en el dia a dia, a més L'Esberla ho té afegit a missió, visió i valors de la cooperativa:

Sí nosaltres, ho tenim a la visió, missió i valors de l'empresa i ho tenim super present, perquè ens hi dediquem i a l'hora ens ho creiem molt que ens hem de cuidar i per això fem els espais emocionals i intentem molt treballar des de les necessitats. Quan hi ha un conflicte o una demanda a l'hora d'abordar tots aquests temes de drets laborals.

A nivell pràctic, la noció de cures ho apliquem sobretot amb la bossa de cures i flexibilitat horària.

I la visió feminista l'apliquem molt en la pràctica quotidiana, és a dir, és un feminisme com de praxi de les relacions que establim entre nosaltres, sobretot i també a nivell de posicionament polític cap a fora també i després el tipus de serveis que oferim que els que tenen a veure amb el gènere són clarament feministes i ho diem (L'Esberla).

La noció de cures jo crec que està molt present, a cada reunió tenim com una manera de fer que ja per sí és molt respectuosa i tenim molta cura, d'escoltar-nos, de dir-nos gràcies cada vegada que ens passem un paper, etc. I sempre des del punt de vista inclusiu, equitatiu, transparència i donar molt valor al factor personal.

I això ho hem parlat entre nosaltres, de tenir aquest tracte entre l'equip. Sempre tenim cura de les nostres emocions, i abans de començar una reunió sempre ens preguntem com estem, és tema de relaxar-nos i facilitar-nos les coses (Fil d'Ariane).

També es pot veure l'existència de diferències entre aquelles cooperatives constituïdes únicament per dones que aquelles mixtes. Les organitzacions femenines, ho tenen força integrat en els seus valors i en la seva manera de treballar al dia a dia:

Posem per davant totes les responsabilitats familiars i qualsevol cosa que passi. No tenim aquesta cosa de ooh no pot estar tancada la botiga.

Tenim un horari fixat ja de cara els nens, pleguem a les 3h per poder anar a recollir els nens a les 4.30h. Hem fet un horari que permet que totes puguem gestionar les famílies de la forma que puguem.

La tercera pell ja és, el mateix nom ja diu, la tercera pell és com la casa, la primera pell és la pell, la segona és la roba i la tercera és la casa ho entenem com tot un sistema. En el nom i en la forma de funcionar.

Si et fixes, aquí hi posa: obra feliç, Tu creus que un home posaria això? (La Tercera Pell).

Tenim aplicada la perspectiva de gènere, és que jo et diria que Artijoc té un fonament bastant femení, també en el cíclic i el canviant que això ens porta a vegades, com a nosaltres, a estar super optimistes, farem això allò altre, i després tenim moments de crisi que no sabem què fer...I analitzem en quin moment estem les tres sòcies i aleshores hi ha la veu de l'únic soci home, que sempre ho té tot molt clar, i de fet és molt masculí. (...)

I després, sí que ho tenim molt amb les joguines (Artijoc).

En canvi, les cooperatives mixtes no ho tenen tant present. Per exemple, a B-Swim n'hi s'ho han plantejat, ja que la Maria afirma que tot i treballar en un món molt masculí mai s'ha trobat amb cap situació de desigualtat:

Yo siempre he trabajado en un mundo muy masculino, entrenamientos y cosas así. He estado en múltiples sitios donde era la única entrenadora, lo demás eran entrenadores, pero tampoco he tenido ningún momento la sensación de porque ser chica (B-Swim).

La resta de cooperatives mixtes tampoc ho treballa de forma explícita, sinó que asseguren regir-se pel criteri d'igualtat d'oportunitats i mateixos drets per a tothom:

No, és que és això tenim els mateixos drets i obligacions, no hi ha discriminació de gènere en cap de les tasques (Ample24).

Nosotros potenciamos valores feministas, sobre todo el equipo de fútbol femenino. La aula educativa como puedes ver son todo chicas. Pero porque se ha dado así, siguiendo el criterio de igualdad de oportunidades (Més que Esport).

Taula 22. Resum de noció de cures i feminisme

Concepte	Dimensions	Cooperativa
Perspectiva feminista i noció de cura	Treballat de forma explícita	L'Esberla Fil d'Ariane
	No s'ha tractat	B-Swim
	Empresa femenina	Artijoc La Tercera Pell
	No s'ha tractat de forma explícita però tothom té igualtat de condicions i oportunitats	Més que Esport Ample24

Font: Elaboració pròpia

6.7 Presència de les cooperatives a la xarxa

En aquest darrer bloc s'ha volgut analitzar la presència en el món *online* de les cooperatives així com conèixer si tenen pàgina web i xarxes socials, quin és el motiu i si denoten diferències entre la forma jurídica cooperativista i una altra de caràcter capitalista. S'han tingut en compte les preguntes que van de la 27 a la 30 del bloc E.

Totes les cooperatives tenen pàgina web, excepte Més que Esport, que assegura no tenir-ne per falta de temps i que prefereixen invertir-lo en les xarxes socials:

No, sobretot per falta de temps, al principi es va crear una pàgina web, però el projecte a crescut molt en un any i l'idea que teníem a l'inici ara ha canviat molt. Tenim el domini comprat i tot però estem en construcció. Però per ara, ens interessa més estar en les xarxes socials (Més que Esport).

Pel que fa la resta de cooperatives que sí que tenen pàgina web, existeixen diversos motius per estar-hi presents com, estar en la xarxa per donar realitat al projecte, per donar-se a conèixer i mostrar els productes i serveis que ofereixen i per atracció a nous clients.

Tot i estar presents la major part d'organitzacions expliquen que degut a l'autogestió no poden dedicar-hi el temps suficient que els hi agradaria:

Pero claro como nos autogestionamos, osea tema redes sociales lo lleva uno de los que trabaja en el equipo, es más complicado sacar tiempo (S-Swim).

Només té *ecommerce* Artijoc, ja que la resta no pot oferir aquest servei degut a la naturalesa del negoci.

Hi ha diverses opinions sobre la presència a les xarxes socials. Fil d'Ariane, és de nova creació i encara no s'han endinsat en el món de les xarxes socials, però l'Anna assegura que ho faran. Ample24, per la naturalesa de la seva activitat justifica que no té sentit estar-hi, tot i que tenen perfil al Facebook però el tenen inactiu.

No estem presents, tenim Facebook però no té massa sentit, no deixa de ser Facebook que està en davallada ara mateix i també és l'aparador com si fos la pàgina web. Què fa un Facebook diferent d'un web? Doncs que tens seguidors. Però de què et serveix tenir seguidors si després Facebook només t'ensenyà els que vol? Llavors no té sentit (Ample24).

La resta de cooperatives estan presents a Facebook i la majoria a Instagram i Twitter i dues a Youtube.

Pel que fa els motius, són diversos i es veuen diferències segons el sector al qual es troben les organitzacions. Per exemple, L'Esberla considera més important la pàgina web i a les xarxes només hi són per tenir-hi presència. En canvi, Més que Esport i B-Swim consideren molt important està a les xarxes perquè és on es troba el seu principal target.

Treballem amb esportistes, la majoria joves i el nostre target es troba molt actiu a les xarxes (Més que Esport).

Finalment pel que fa referència a les diferències que perceben el fet d'estar a la xarxa sent una cooperativa i no una altra empresa d'una altra forma jurídica és que les cooperatives insisteixen en difondre el missatge sobre que pertanyen a l'economia social i solidària. La Mariona també afirma la dificultat de treure temps en poder potenciar les xarxes socials pel fet de funcionar de forma autogestionades. Però

l'opinió general és que no hi ha diferències notables, fins i tot l'Esther d'Ample24, explica què depèn més de la naturalesa del negoci que pel fet de ser cooperativa.

No és un tema empresarial, jo crec que no té res a veure sinó que és per l'estil de negoci. Ample24 tindríem tres seguidors (riu), però això ja és una altra cosa. Per exemple, si jo fos una cooperativa que estic a menjadors escolars, m'hi posaria a la primera a Facebook i que tots els pares i nens vegin que han menjat, que han fet un taller, però la nostra cooperativa pel nostre model de negoci no (Ample24).

Taula 23. Resum de la presència de les cooperatives a la xarxa

Concepte	Dimensions	Cooperativa
Pàgina web	Sí	B-Swim L'Esberla La Tercera Pell Ample24 Fil d'Ariane Artijoc
	No, per falta de temps	Més que Esport
	Ecommerce	Artijoc
	Poca dedicació	L'Esberla B-Swim Fil d'Ariane
	Visibilitat	Fil d'Ariane L'Esberla Ample24 Artijoc
	Donar realitat al projecte	B-Swim
	Atreure clients	La Tercera Pell
Xarxes Socials	No	Fil d'Ariane Ample24
	Facebook	La Tercera Pell B-Swim Més que Esport Artijoc L'Esberla
	Twitter	La Tercera Pell B-Swim Més que Esport L'Esberla
	Instagram	La Tercera Pell B-Swim Més que Esport Artijoc
	Youtube	L'Esberla Més que Esport
	Apropar-se al target	Més que Esport B-Swim
	Transmetre missatge	L'Esberla
	Mostrar productes/serveis	La Tercera Pell Artijoc
Diferències envers altres formes jurídiques	Falta de temps	L'Esberla
	Naturalesa del negoci	Ample24
	Difondre valors	B-Swim La Tercera Pell Artijoc

Font: Elaboració pròpia

7. RESULTATS

Un cop realitzada l'aproximació quantitativa i qualitativa mitjançant el buidatge estadístic dels qüestionaris i les entrevistes, i amb la rellevància científica, s'han pogut extreure els resultats que donaran resposta als objectius i hipòtesis plantejades a l'inici de la recerca.

S'ha distribuït en cinc grans blocs: característiques generals, motius emprenedors, condicions laborals de les dones en les cooperatives, diferències existents envers altres tipus de formes jurídiques - que va estretament lligat amb el punt anterior- i visibilitat, ús i accés a internet.

Fent referència a les **característiques generals** de les cooperatives, s'evidencia que ha estat més fàcil posar-se en contacte amb les cooperatives instal·lades al Baix Maresme que amb les de l'Alt Maresme, coincidint amb l'aportació de la Diagnosi de l'Economia Social i Cooperativa del Maresme de l'Ateneu Cooperatiu del Maresme (2017).

En les cooperatives analitzades, el sector predominant és el de serveis (72%), concretament el subsector especialitzat en l'educació (33%). Aquest resultat es pot relacionar parcialment amb l'informe de GEM (2017), en el qual justifica que en les economies basades en la innovació els sectors en els quals hi ha més presència femenina és el del comerç a l'engròs i al detall i en segon lloc el de serveis, englobant els serveis socials, educació i sanitari. En el cas d'aquest estudi, hi ha una presència pràcticament inexistent de cooperatives especialitzades en el sector de la sanitat. L'estudi de COCETA (2004) afirma que les dones cooperativistes estan majoritàriament presents en els sectors relacionats en els àmbits socials (16,6%) i l'educació (16,1%) i gairebé una presència nul·la en el sector agrícola.

Així doncs, les cooperatives del Maresme liderades com a mínim per una dona, estan presents en sectors feminitzats, tot i que no en tots, i hi ha molt poca presència dels sectors masculinitzats (construcció, industrial, agrari i TIC). No obstant, el sector TIC trobem un 14% sobre el total d'organitzacions presents als serveis, fet que deixa entreveure que no es compleix les llacunes d'entrada de les dones en aquest tipus d'activitat (GEM, 2017), ja que no és el grup més minoritari.

Pel que fa referència al volum de facturació i de treballadores, la tendència de les cooperatives és de caràcter micro. Aquest fenomen es relaciona amb les aportacions de Facundo (2011) i Datta i Galley (2012), ja que parlen sobre les característiques dimensionals de les empreses coincidint amb les mides de les cooperatives de la recerca. Tot i això, aquestes es mouen aproximadament pels mateixos números de facturació en relació a la resta de cooperatives catalanes, ja que segons el V Baròmetre Cooperatiu de la Federació de Cooperatives de Treball (2018) el 67% de cooperatives facturen entre 50m i 1M d'euros i en el Maresme el 66%.

També s'observa una relació inversa entre les dimensions de la cooperativa i el volum de dones treballadores. Com més petita és la cooperativa més presència de dones hi ha - en el bloc de menys de 5 persones treballadores les dones ocupen el 66% -. En canvi, com més gran és l'organització menys presència de dones hi ha - les de més de 50 treballadores hi ha un 30% de dones -.

Pel que fa a l'antiguitat segons la data de constitució la majoria són cooperatives joves (45%), és a dir, porten entre 2 i 9 anys. En el cas de l'estudi de l'Ateneu Cooperatiu del Maresme (2017), la majoria es concentren en la fase de consolidació - entre 10 i 25 anys-. Aquest fet significa que l'emprenedoria femenina creixent al Maresme està en augment des dels darrers anys.

Com s'ha apreciat en el marc teòric, existeixen diversos **motius per emprendre** que es podrien classificar en tres: oportunitat, necessitat i ambdues.

L'estudi de GEM (2017), afirma que la tendència a emprendre en els països més desenvolupats és per oportunitat, no obstant, en l'opció d'emprendre per necessitat estan més presents les dones que els homes. En aquesta recerca es reproduïx aquesta situació. Els grups emprenedors majoritàriament emprenen per oportunitat i necessitat, tot i això, aquells que ho fan per necessitats són grups impulsors formats únicament per dones.

El bloc que tracta sobre les **condicions laborals de les dones en les cooperatives**, es pot observar al buidatge tant, quantitatiu com qualitatiu, que els ítems relacionats en aquests aspectes estan molt ben valorats per part de les cooperativistes. Obtenint un 5 de mitjana en tots els criteris - presa de decisions col·lectiva, gestió i direcció

compartida equitativament, aplicació de polítiques de conciliació, modalitats de contractes similars entre dones i homes i realització de tasques semblants-. A més asseguren amb una puntuació d'un 1 de mitjana que en les plantilles no hi ha una major proporció d'homes.

Pel que fa referència a la presa de decisions, tal com conclou l'estudi sobre gestió democràtica, transparència, igualtat de gènere i conciliació a les cooperatives de treball de la Federació de Cooperatives de Treball (2016), la dimensió de la cooperativa és una variable molt important relacionada amb la gestió democràtica, ja que com més petita és la cooperativa més és valora la participació col·lectiva en la presa de decisions. Aquest fenomen es pot relacionar amb l'alta puntuació de les cooperatives del Maresme - les quals la majoria són de mida micro -.

A més, en la part qualitativa es confirma com les diferents persones entrevistades arriben a un acord en què totes les decisions es prenen per consens, independentment de si utilitzen el vot o no, ho fan de forma justa i equitativa per a totes les persones sòcies.

En relació a les **diferències existents envers altres tipus de formes jurídiques**, les persones enquestades consideren que hi ha una major cohesió social, formació, flexibilitat, democràcia i un ambient que promou el respecte.

Per tant, igual que en l'estudi de Hacker i Elcorobairutia (1987) les cooperatives asseguren un major benestar que les empreses capitalistes. A més, tal com resalta l'estudi de COCETA (2019), les cooperatives de treball están estrictament lligades amb l'equitat de gènere.

En les entrevistes ressalten els avantatges esmentats en els qüestionaris i donen èmfasis a la identificació de valors i ideologia que promou el cooperativisme. Com a inconvenients hi ha diversitat d'opinions com per exemple, dificultat per a la creació de la cooperativa, degut a la manca d'informació, dificultat de mantenir les relacions més humanes o la confusió de les cooperatives per una ONG.

Així doncs, a trets generals els resultats obtinguts coincideixen força amb l'estudi de COCETA (2019), el qual afirma que les cooperatives permeten una major paritat entre

dones i homes aconseguint una equitat i igualtat pel que fa en els salaris, la participació en la presa de decisions i en la conciliació - més d'un 58,3% afirma tenir una millor conciliació estant en una cooperativa i no en una altra forma jurídica -.

L'informe del mercat social de la Xarxa d'Economia Solidària de Catalunya (2017), conclou que més d'un 80% de les organitzacions compten amb millores en les polítiques de conciliació i l'aplicació de plans per a la igualtat per aconseguir una millor equitat. En aquest estudi el 59% de les cooperatives del Maresme afirmen aplicar plans d'igualtat – resultats molt ajustats amb l'estudi de COCETA (2019), el qual un 51% afirma tenir un pla d'igualtat-. Tanmateix, en les cooperatives del Maresme també es reproduïxen els biaixos existents entre aquests aspectes, diferenciant les respostes obtingudes a través del qüestionari i les entrevistes. Sí que és cert que la majoria d'entrevistades afirmen tenir una major conciliació i igualtat en l'espai laboral, però pel que fa l'aplicació de nocions de cures i feminisme integrat en les cooperatives s'observen biaixos qualitatius. Només ho apliquen aquelles organitzacions liderades per dones, o que treballen directament amb el gènere. La resta no parla estrictament d'actuacions relacionades amb el repartiment de tasques, les cures i la visió feminista i fins i tot algunes afirmen no contemplar-ho.

Així doncs, en general, les cooperatives afavoreixen a les persones posar la vida de les persones al centre (Benería, 1981; Picchio, 2001; Carrasco, 2014; Pérez Orozco, 2014), tot i que encara queda un llarg camí per aconseguir-ho amb la seva totalitat.

Com s'ha pogut veure a través de l'anàlisi estadística de la Chi-Quadrada i l'ANOVA d'un factor, les condicions laborals de les dones i l'aplicació de plans d'igualtat no tenen cap mena de relació amb les característiques generals de les cooperatives - sector, facturació, antiguitat i volum de treballadores -, quedant en evidència que el factor gènere passar per davant d'aquests paràmetres.

Finalment, segons l'estudi, les dues causes principals que produeixen les desigualtats laborals entre dones i homes en les cooperatives del Maresme són, el fet generalitzat que es reproduïx en les cooperatives i les majors responsabilitats familiars de les dones. Aquest fenomen torna a deixar entreveure que s'ha de seguir lluitant per tal d'aconseguir un repartiment de tasques més equitatiu i paritari (Benería, 1981; Picchio, 2001; COCETA, 2004; Carrasco, 2014; Engels, 2017).

Aquest fenomen també es pot relacionar amb l'estudi "Women workers in the Mondragon system of industrial cooperatives" de Hacker i Elcorobairutia (1987) el qual conclou que existeixen tres principals raons que dificulten la igualtat laboral: la separació de l'esfera domèstica i pública, la labor no remunerada sobre les tasques domèstiques i la predominació del mercat capitalista en la societat.

El darrer gran bloc que s'ha analitzat és la **visibilitat, l'ús i l'accés a internet**.

En primer lloc, pel que fa referència a la presència web, els resultats són contradictoris amb l'estudi d'Araujo i Jordan (2017). Mentre que en el seu estudi només el 27% de les cooperatives catalanes i el 27,8% en la província de Barcelona tenen pàgina web, en aquesta investigació en tenen el 85%. A més, l'adaptabilitat al mòbil també és superior en les cooperatives del Maresme liderades per dones. Finalment pel que fa l'*ecommerce* hi ha molt poca participació per part de les organitzacions estudiades, degut a la naturalesa del negoci.

No obstant, els resultats s'aproximen més quan es parla dels motius pels quals tenir pàgina web, coincidint que els més importants són mostrar els productes i/o serveis i tenir presència a la xarxa.

Pel que fa referència a la importància d'estar presents en la web també coincideixen els resultats donant la puntuació més elevada als criteris relacionats amb la venda de productes, promoció de productes i/o serveis i amb la proximitat del client/proveïdor.

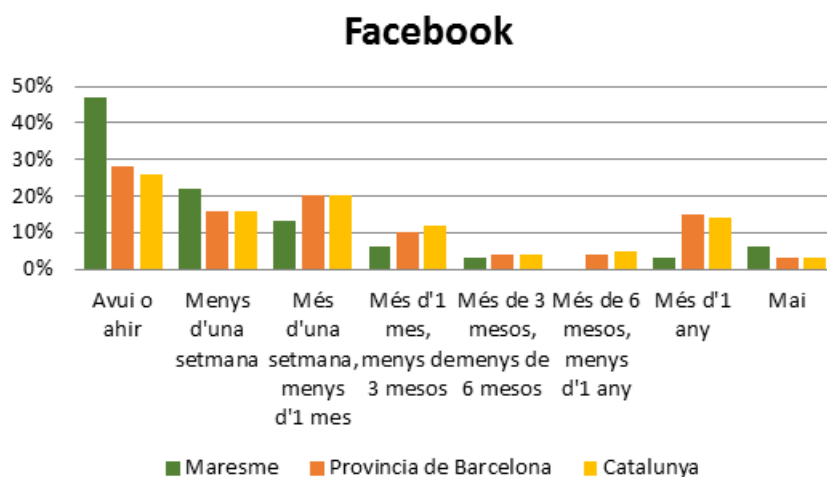
Les cooperatives que hi ha com a mínim una dona en el grup impulsor del Maresme, també donen molta importància a la fidelització amb una 5 sobre 5 de mitjana.

En segons lloc, el 80% de les cooperatives analitzades com a mínim estan a una xarxa social. Les més usades són en primer lloc Facebook (86%), en segon lloc Instagram (65%) i en tercer lloc Twitter (59%). Tant en l'estudi d'Araujo i Jordan (2017), com en aquest coincideix que la xarxa amb més presència és Facebook. No obstant, amb percentatges molt llunyans. Únicament hi ha el 14% de cooperatives que tenen Facebook a Catalunya i d'aquest, el 79% es concentra a la província de Barcelona (Araujo i Jordan, 2017). Una altra diferència a destacar és que en el cas de les cooperatives catalanes Instagram es troba en les tres xarxes socials menys utilitzades.

En l'exploració s'analitza el nombre de persones seguidores i la darrera publicació. Els resultats estadístics conclouen que la xarxa social més activa és Instagram i les tres principals xarxes - Facebook, Instagram i Twitter- majoritàriament tenen entre 101 i 1.000 persones que les segueixen, poques en tenen més de 1.000 i cap cooperativa té el perfil a Instagram amb més de 10.000 seguidors.

S'ha comparat l'activitat entre el Maresme, la província de Barcelona i Catalunya utilitzant la xarxa social amb més presència, Facebook. Una vegada més, les cooperatives liderades per dones del Maresme estan més actives que la resta. Mentre que al Maresme hi ha el 47% d'organitzacions que han publicat "avui o ahir" a la província de Barcelona hi ha el 28% i a Catalunya un punt per sort (Araujo i Jordan, 2017). Tot i així, les cooperatives del Maresme també són les que presenten un percentatge més elevat (tres punts sobre la resta) en no haver fet mai cap publicació.

Gràfic 36. Darrera actualització de les cooperatives a Facebook segons la localització, 2019



Font: Elaboració pròpia, Informació extreta de l'estudi d'Araujo i Jordan (2017)

En la resta de xarxes socials també són més actives les cooperatives del Maresme.

Els motius principals de tenir perfil a les xarxes socials es reproduïxen amb la mateixa tendència que en el cas de la pàgina web. I en les entrevistes també es fa molta èmfasis en estar present a la xarxa per donar-se a conèixer i per necessitat. Amb l'existència de diferències segons el sector pertinent i on es troba el seu públic objectiu, ja que aquelles cooperatives que tenen el seu target més actiu en les xarxes - per exemple, les esportives- destinen més esforços en potenciar-les.

La percepció sobre la importància de la presència a les xarxes socials varia una mica a diferència de la pàgina web. Ja que, la màxima puntuació de mitjana l'obtenen les opcions de la proximitat amb el client i proveïdor i la promoció de productes i/o serveis, en un segon pla queda la fidelització, la venda de productes i/o serveis i la millora en la comunicació B2B i B2C.

Pel que fa l'aprofitament de la presència a xarxa i quins factors ajudarien a potenciar-ho. S'observa que en primer lloc hi ha les xarxes socials, en segon lloc la pàgina web i per últim, amb una participació gairebé nul·la l'e-commerce. En canvi, en l'estudi d'Araujo i Jordan (2017) passa en primer lloc la pàgina web. Aquest resultat concorda amb la poca participació general per part de les cooperatives catalanes en les xarxes socials.

No obstant, tant en l'estudi d'Araujo i Jordan (2017) com en aquest, els cooperativistes coincideixen que disposar de més recursos permetria augmentar l'aprofitament en la presència en el món *online*. A més, es pot observar com aquest fet es valida en aquelles cooperatives que no tenen presència web i/o en les xarxes socials, ja que la majoria afirmen que és per falta de temps i/o recursos. Aquest fenomen també queda reflectit en les entrevistes, que parlen sobre la dificultat de l'autogestió i invertir temps en la xarxa. Tanmateix, elles mateixes també afirmen que és molt important la presència i que la seva previsió és invertir-hi més temps, sobretot aquelles que hi troben el seu target.

Finalment, pel que fa a la detecció de diferències entre les cooperatives i les altres formes jurídiques a l'hora de treballar la presència digital, l'estudi d'Araujo i Jordan (2017) afirma que nou de cada deu cooperatives enquestades no denoten cap diferència. En l'anàlisi qualitativa d'aquesta recerca tampoc s'aprecien grans diferències, però sí que fan èmfasis en el dificultat d'abraçar tots els àmbits pel fet de funcionar de forma autogestionada i en difondre els valors de l'economia social i solidària.

8. CONCLUSIONS

Aquest treball de recerca ha permès aproximar-se a la realitat efectiva sobre la incidència de l'emprenedoria femenina en les cooperatives del Maresme, des d'un punt de vista de l'estructura organitzativa i sector d'actuació. A més, ha permès endinsar-se en la presència *online* de les dones cooperativistes així com conèixer els principals motius i criteris d'importància per tenir pàgina web i està en les xarxes socials.

Així doncs, fent referència a la primera hipòtesi plantejada a l'inici:

- L'emprenedoria de les dones en les cooperatives té un impacte positiu en les condicions igualitàries de treball i en la conciliació personal, familiar i laboral de dones i homes, aconseguint una equitat i corresponsabilitat en tots els àmbits.

Es pot afirmar que l'emprenedoria cooperativa juga un paper diferencial contribuint positivament en la conciliació, igualtat i equitat de gènere, així com l'augment de la corresponsabilitat de dones i homes en els treballs domèstics i de cures, posant la vida de les persones al centre.

Tot i que des d'un punt de vista quantitatiu la igualtat i equitat entre dones i homes en les cooperatives és efectiva i s'aprecien les valoracions positives cap a la conciliació personal, familiar i laboral tant des de la vessant quantitativa i qualitativa. Malauradament segueixen existint biaixos qualitatius pel que respecta al repartiment de tasques i les responsabilitats familiars atorgades a les dones.

En el bloc de preguntes relacionades amb les principals causes de les desigualtats laborals existents en les cooperatives i en l'apartat sobre feminisme i noció de cures en les entrevistes, queden reflectits aquests biaixos, en els quals s'afirma que encara queda un llarg camí per aconseguir una corresponsabilitat en totes les esferes.

En aquesta investigació queda en manifest que la qüestió de gènere està per sobre l'activitat que genera l'organització, ja que no es detecta cap mena de relació pel que fa al sector, antiguitat de l'organització i volum de treballadores i facturació amb els paràmetres estudiats.

En relació a la segona hipòtesis:

- Les cooperatives liderades per dones estan més presents en els sectors feminitzats.

S'accepta parcialment, ja que ha quedat constància de la preocupació de les dones envers la societat, les cures i l'alta participació en les activitats relacionades en l'educació. No obstant això, queda lluny la presència de l'emprenedoria femenina en el sector sanitari i de comerç, essent uns dels quals estan altament feminitzats.

Amb tot això, afegir que en aquesta recerca es reafirmen les teories plantejades a l'inici i es posa èmfasis en la importància del cooperativisme com a eina per aconseguir un major benestar tan personal com col·lectiu en les persones sòcies i treballadores i també com a principal potencial per a incentivar la cultura de treball des d'una perspectiva de gènere. Així com impulsar el mecanisme de les cooperatives per seguir treballant en la incidència de la divisió de treball productiu i reproductiu presentant-se com a alternativa al capitalisme, posant la sostenibilitat de la vida de les persones al centre i aconseguir una societat més equitativa i no androcèntrica.

Abarcant la tercera hipòtesis:

- Les cooperatives liderades per dones tenen una menor presència en el món *online*

Es rebutja partint de les referències del primer i únic estudi de la presència a internet sobre les cooperatives catalanes d'Araujo i Jordan (2017).

Llevat de les poques investigacions relacionades amb aquesta temàtica, aportant-la a la vessant de gènere i observant els resultats obtinguts en aquesta recerca es pot observar l'alta participació de les dones en el món digital en relació a la resta de cooperatives catalanes, tant pel que respecta a tenir pàgina web com estar presents en les xarxes socials, sobretot a Facebook, Instagram i Twitter, seguidament Youtube i LinkedIn però amb una participació molt baixa i Vimeo i Pinterest que són pràcticament inexistents.

Respecte la darrera hipòtesi:

- Les cooperatives liderades per dones estan principalment a la xarxa per mostrar els seus productes i/o serveis i estar presents en la xarxa.

S'afirma amb els resultats obtinguts de la recerca, ja que són els dos ítems considerats més importants pel que fa referència a les motivacions d'estar dins del món digital.

A més, en la part qualitativa de la investigació queda constància de la importància que donen les cooperativistes en estar presents i mostrar allò que fan, posant èmfasis en les dificultats que tenen per poder-les potenciar i treure el rendiments que els hi agradaria degut a l'autogestió i a la falta de temps i recursos principalment.

Així doncs, tot i que les dones emprenedores tenen una alt grau de presència en la xarxa, encara queda un llarg camí per a poder treure el profit que els agradaria, ja que estan present i visibles però amb una taxa baixa de participació i desenvolupament.

Durant la realització d'aquest projecte s'han detectat diverses limitacions. En primer lloc, la mostra reduïda degut a la baixa participació de les cooperatives en contestar el qüestionari. Tot i que han contestat més del 50% no s'ha arribat a la mostra desitjada i per tant, els resultats poden presentar biaixos. En segon lloc, a causa de la poca existència de cooperatives de grans dimensions al Maresme, ha provocat la complicació en aconseguir una mostra representativa tant a escala quantitativa com qualitativa d'aquest tipus d'organitzacions. Fet que resultaria interessant, ja que es podrien haver realitzat comparacions entre les dimensions de les cooperatives. A més, a causa de la manca d'investigacions relacionades amb aquesta temàtica ha resultat difícil realitzar comparatives i tenir referències, fet que provoca que el resultat obtingut aportï una primera visió de la presència de les dones cooperativistes en el món digital.

Per a futures investigacions, valorant la importància de la temàtica, ja que hi ha un gran ventall de debats oberts sobre la taula, es proposa aprofundir en la distribució dels càrrecs de direcció en les cooperatives i conèixer quines són les categories professionals que ocupen les dones en les diferents organitzacions, així com realitzar una comparació de diferents territoris cooperativistes que valorin l'efecte gènere. Es podria contemplar una comparativa entre les cooperatives per una banda, formades per dones emprenedores, i per l'altra, homes emprenedors, així com conèixer altres estructures productives. A més, seria interessant seguir la línia d'investigació realitzant un anàlisi comparatiu entre les cooperatives i empreses capitalistes del Maresme, que tenint en compte les dimensions de les organitzacions les més adients serien les petites i mitjanes empreses i les familiars.

Per l'altra banda, es proposa realitzar un anàlisi exhaustiu sobre el tipus de missatge que transmeten les cooperatives liderades per dones en el món online, així com comparar-ho amb les organitzacions masculines o de caràcter capitalista.

Finalment, incidir en animar a continuar investigant sobre el moviment cooperativista aplicant la perspectiva de gènere, ja que encara queden molts buits per a explorar així com seguir treballant per a posar valor de gènere en totes les esferes i aconseguir una major visibilitat. Seguir treballant per a promoure la importància d'aconseguir una societat més justa promoguda per valors igualitaris, equitatius i incentivats per posar la vida de les persones al centre.

9. BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA

Allard, J., i Mattahaei, J. (2008). *Solidarity Economy: Building alternatives for people and planet*. Chicago. ChangeMaker Publications

Araujo, A., & Jordan, V. (2017). *Estudi sobre la presencia a internet de les Cooperatives de Catalunya*. Barcelona.

Ateneu Cooperatiu del Maresme (2017) *Diagnosi de l'Economia Social i Cooperativa del Maresme. Octubre 2017*. Mataró: Ateneu Cooperatiu del Maresme.

Atienza, P., & Rodríguez, À. (2018). Empresas capitalistes versus cooperatives: anàlisi comparada de resultados económicos y financieros para España en 2008-2015. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 93, 115-154 DOI: 10.7203/CIRIEC-E.93.10730

Benería, L. (1981) «Reproducción, producción y división sexual del trabajo». *Mientras Tanto*, 6, 47-84. Recuperat de <https://www.jstor.org/stable/27819239>

Berg, N. (1997) «Gender, place and entrepreneurship». *Entrepreneurship and Regional Development*, 9 (3), 259-268, <https://doi.org/10.1080/08985629700000015>

Camelo-Orzaz, C., Díáñez-González, J., & Ruiz-Navarro, J. (2016). The influence of gender on entrepreneurial intention: The mediating role of conceptual factors. *BRQ Business Research Quarterly*, 19, 261-277. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.brq.2016.03.001>

Carrasco, C. (ed.) (2014) *Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política*. Madrid: Oveja Roja.

Castells, M. (2001). *La galaxia internet*. Madrid: Plaza & Janés.

Chaves, R., & Monzón, J. (2018). La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y

economía solidaria. *CIRIEC- España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 93, 5-50, DOI: 10.703/CIRIEC-E.93.12901.

COCETA (2004). *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España*. Recuperat de <http://www.coceta.coop/publicaciones/estudio-mujer-cooperativismo-espana.pdf>

COCETA (2012). *Mujeres activas en las PYMES: Estudio transnacional sobre los acuerdos y las medidas innovadoras para favorecer la participación de la mujer en las Pymes*. Recuperat de <http://www.coceta.coop/publicaciones/mujeres-activas-pymes-estudio.pdf>

COCETA (2019). *Las mujeres en las cooperativas de trabajo. Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en las Cooperativas de Trabajo en España*. Recuperat de <https://www.coceta.coop/publicaciones/estudio-mujer-cooperativismo-coceta-2019.pdf>

Coduras, A., & Autio, E. (2013). Comparing subjective and objective indicators to describe the national entrepreneurial context: The Global Entrepreneurship Monitor and the Global Competitiveness Index contributions. *Investigaciones Regionales*, (26), 47–74. Recuperat de <https://www.redalyc.org/html/289/28928246003/>

Comité Económico y Social Europeo (2012). *La economía social en la Unión Europea*. Madrid: Comité Económico y Social Europeo.

Datta, P. B., & Gailey, R. (2012). Empowering Women through Social Entrepreneurship: Case Study of a Women's Cooperative in India. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), 569–587. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2012.00505.x>

Díaz, C. (2012). *Dones, cooperativisme i autogestió*. Barcelona. Col·lecció Quaderns de Recerca Gènere i Ciutadania (Quaderns GiC): Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (iiEDG).

Dirga, O., Lafuente, E., & Vaillant, Y. (2009). Reasons for the Relatively Lower Entrepreneurial Activity Levels of Rural women in Spain. *Sociologia Ruralis*, 49 (1), 70-96. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9523.2008.00475.x>

Economistas sin Fronteras (2017) *El enfoque de género en la economía social y solidaria: aportes de la economía feminista*. Dosieres Economistas sin Fronteras, 25. Madrid: Economistas sin Fronteras.

Engels, F. (2017). *El origen de la familia, de la propiedad privada y del estado*. Madrid: Ediciones Akal, S.A.

Esteban, M.L., Gargallo, A. & Pérez, F.J. (2016): “¿Presentan las cooperativas contextos favorables para la igualdad de género?: Especial referencia a la provincia de Teruel”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, 61-92. Recuperat de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17449696003>

Estivill, J. (2009) «Espacios públicos y privados. Construyendo diálogos entorno a la economía solidaria». *Revista Crítica de Ciencias Sociais*, 84: 101-113. DOI: 10.4000/rccs.403

Etzkowitz, H., Leydesdorff, L. (2000) The dynamics of innovations: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university-industry-government relations. *Research Policy* 29, 109-123. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00055-4](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00055-4)

Facundo, G. (2011). *El libro rojo de las mujeres emprendedoras*. Barcelona: Libros de Cabecera.

Federació de Cooperatives de Treball (2016). *Estudi sobre gestió democràtica, transparència, igualtat de gènere i conciliació a les cooperatives de treball*. Barcelona: Federació de Cooperatives de Treball.

Recuperat de

https://www.cooperativest treball.coop/sites/default/files/materials/estudi_descriptiu.pdf

Federació de Cooperatives de Treball (2018) *V Baròmetre Cooperatiu*. Barcelona: Federació de Cooperatives de Treball.

Recuperat de

https://www.cooperativestrebball.coop/sites/default/files/info/arxius/barometre2018_deseembre.pdf

Gálvez, L., & Fernández, P. (2007). Female Entrepreneurship in Spain during the Ninetheenth and Twentieth Centuries. *Business History Reviwe*, 81. 495-515. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0007680500036692>.

Garcia Jané, J., Via, J., & Xirinacs, LL. M. (2006) *La dimensión cooperativa*. Barcelona: Icaria.

GEM (2017) Women's Entrepreneurship 2016/2017 Report. *Global Entrepreneurship Monitor*. Disponible a: <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20162017-womens-entrepreneurship-report>

Hacker, S.L., & Elcorobairutia, C. (1987). Women workers in the Mondragon System of industrial cooperatives. *Gender & Society*, 1(4), 358-379.
DOI: 10.1177/089124387001004002

Hanson, S. (2003). Geographical and feminist perspectives on entrepreneurship. *Geographische Zeitschrift*, 91(1), 1-23.
Recuperat de <http://www.jstor.org/stable/27818963>

Hanson, S. (2009) «Changing Places through Women's Entrepreneurship». *Economic Geography*, 85 (3): 245-267. DOI: 10.1111/j.1944-8287.2009.01033.x

Hechevarría, D. M., Ingram, A., Justo, R., & Terjesen, S. (2012). *Are women more likely to pursue social and environmental entrepreneurship. In Global Women's Entrepreneurship Research: Diverse Settings, Questions and Approaches*, 135–151. Edward Elgar Publishing Limited

Izyumov, A. i Razumnova, I. (2000). Women entrepreneurs in Russia: learning to survive the market. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 5 (1), 1-19. Recuperat de <https://search.proquest.com/openview/563abda71be5d8bff64dbc9cc2d36bd8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=32118>

Jagongo, A. i Kinyua, C. (2013). The Social Media and Entrepreneurship Growth (A New Business Communication Paradigm among SMEs in Nairobi). *International Journal of Humanities and Social Science*, 3 (10), 212-227. Recuperat de http://business.ku.ac.ke/images/stories/research/social_media.pdf

López, F. (2003). Una sociedad “de cambio y no de beneficiencia”. El asociacionismo en la España Liberal (1808-1936). *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 44, 199-228. Recuperat de http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/07_Lopez_Castellano_44.pdf

Malach, A., Lerner, M., Schwartz, D. (2010), “Gender differences in entrepreneurship: Equality, diversity and inclusion in times of global crisis”. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 29 (2), 186-198, DOI 10.1108/02610151011024493

Malhotra, N. K. (2008). *Investigación de mercados*. Mèxic: Prentice Hall Mexico.

Mansilla, E. , Grenzner, J. I Alberich, S. (2014) *Femení plural. Les dones a l'economia cooperativa*. Barcelona: Diputació de Barcelona.

Matthaei, J. (2010) «Más allá del hombre económico: crisis económica, economía feminista y la economía solidaria». *Revista Venezolana de Economía Social*, 19, 65-80. Recuperat de <http://www.redalyc.org/revista.oa?id=622>

McMullen, J.S., & Shepherd, D.A. (2006). Entrepreneurial action and the role of uncertainty in the theory of the entrepreneur. *Academy of Management Review* 31 (1), 132–152. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379628>

Monzón, J.L. (2003). El Cooperativismo en la historia de la literatura económica. *CIRIEC-España, la revista de economía pública, social y cooperativismo* 44, 9-32. Recuperat de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=17404401>

Nicolás, C., Rubio, A. (2016), Social enterprise: Gender gap and economic development. *European Journal of Management and Business Economics* 25 (2), 56-62. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.redeen.2015.11.001>

Mora, J. (2004). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. *Revista iberoamericana de educación* (35), 13-37. Recuperat de: <https://core.ac.uk/download/pdf/41561300.pdf>

Montero, B., & Camacho J.A. (2018). Caracterización del emprendimiento femenino en España: Una visión de conjunto. *Revista de Estudios Cooperativos* (129), 39-65. Doi: <https://doi.org/10.5209/REVE.61936>

Nieto, F. (2006) «Las mujeres y el cooperativismo en los procesos de desarrollo local. Algunos ejemplos de la provincia de Málaga». *Documents d'anàlisi geogràfica*, 47, 31-52. Recuperat de <https://www.raco.cat/index.php/DocumentsAnalisi/article/view/55398>

Nielsen. (2017). *2016 Nielsen Social Media Report*. New York. Recuperat de <http://www.nielsen.com/content/dam/corporate/us/en/reports-downloads/2017-reports/2016-nielsen-social-media-report.pdf>

OECD. (2012). *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship. Final Report to the MCM 2012*. París: Meeting of the OECD council at Ministerial Level. Recuperat de <https://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>

Okuda Benavides, M. & Gómez-Rastrepo, C (2005). Métodos en investigación cualitativa: tirangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatria*, XXXIV (1), 118-124. Recuperat de: <http://2011.redalyc.org/articulo.oa?id=80628403009>

ONTSI (2017). informe e-Pyme 2017 de análisis sectorial de la implantación de las TIC en las empresas españolas. Madrid: ONSI. DOI: <http://doi.org/10.30923/2341-4030-2018>

O'Reilly, T. (1995). What Is Web 2.0 Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software. Recuperado de <http://oreilly.com/web2/archive/what-is-web-20.html>

Osorio, M. (2014) «Economía solidaria e interdependencia: aportes desde perspectivas feministas». *Quadernos de psicologia*, 16 (1), 153-165. DOI: <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1198>

Pérez Orozco, A. (2006) "Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico". *Revista De Economía Crítica*, (5), 7–37. Recuperat de http://observatoridesc.org/sites/default/files/1_amenaza_tormenta.pdf

Patton, M.Q. (2002) *Qualitative research & evaluation methods* (3a ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Pérez Orozco, A. (2014) "Del trabajo doméstico al trabajo de cuidados" a Carrasco, C. (ed.) (2014) *Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política*. Madrid: La oveja roja.

Picchio, A. (2001) "Un enfoque macroeconómico 'ampliado' de las condiciones de vida" a Carrasco, C. (ed) *Tiempos, Trabajos Y Géneros*: 17–37. Barcelona: Universitat de Barcelona.

Prats, M. (1997) «Temps de la vida quotidiana i acció política». *Treballs de la Societat Catalana de Geografia*, 46 (13), 113-130. Recuperat de <https://www.raco.cat/index.php/TreballsSCGeografia/article/viewFile/157161/209053>

Reventos, J. (1960). *El movimiento cooperativista en España*. Barcelona: Ariel

Salinas, F., & Osorio, L. (2012). Emprendimiento y Economía Social, oportunidades y efectos en una sociedad en transformación. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 75, 128-151.

Recuperat de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17425798008>

Rodríguez, M., & Martínez, F. (2009-2010). *Instruments de mesurament i avaluació educativa*. Recuperat de <http://documents.tips/documents/escalas-de-actitudes-56b6601a8be6f.html>

Salgado Lévano, A.C. (2007). Quality investigation: designs, evaluation of the methodological strictness and challenges. *Liberabit*, 13(13), 71-78. Recuperado en 28 de mayo de 2019, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&tlng=en

Sanchis, J., & Campos, V. (2018). Economía del Bien Común y Finanzas Éticas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 93, 214-264. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.93.11012.

Shinnar, R.S., Giacomini, O., & Jansen, F. (2012). Entrepreneurial perceptions and intention: the role of gender and culture. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 36 (3), 465-493. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2012.00509.x>

Tang, J., Kacmar, K., & Busenitz, L. (2012). Entrepreneurial alertness in the pursuit of new opportunities. *Journal of Business Venturing* 27, 77-94. Recuperat de <https://www.effectuation.org/wp-content/uploads/2017/05/Entrepreneurial-alertness-in-the-pursuit-of-new-opportunities-1.pdf>

Torrado, M. (2004). *Estudios de encuesta, en R. Bisquerra, Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.

Urbano, D., Ferri, E., & Noguera, M. (2014). Female social entrepreneurship and sociocultural context: An international analysis. *Revista de estudios empresariales. Segunda Época*, (2), 26-40.

Recuperat de

<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/2084/1891>

Vilà, R y Bisquerra, R. (2004). *El análisis cuantitativo de los datos, en R. Bisquerra (coord.), Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.

Xarxa d'Economia Solidària de Catalunya (2017). *Informe del Mercat Social 2017*. Barcelona: Xarxa d'Economia Solidària.

Ample24, recuperat 9 de gener de 2019, de <http://www.ample24.cat/pagines/qui-som>
Ara, recuperat 11 de desembre de 2018, de https://www.ara.cat/economia/dones-quanyen-menys-nivell-mundial_0_1946205556.html

Artijoc, recuperat 20 de gener de 2019, de <https://www.artijoc.com/ca/>
Boletín Igualdad Empresa XLIV, recuperat 10 de novembre 2018, de http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE_44_Brecha_salarial_y_cientifica_de_genero.pdf

B-Swim, recuperat 20 de gener de 2019, de <http://www.b-swim.com/>

CEPES, recuperat 03 de febrer de 2019, de <https://www.cep.es/social/estadisticas>

Confederació de Cooperatives de Catalunya, recuperat 27 de novembre de 2018, de <https://www.cooperativescatalunya.coop/index.php/ca/el-model-cooperatiu/principis-i-valors>

Crític, recuperat 28 de novembre de 2018, de <https://bit.ly/2VBIqDT>

Esberla, recuperat 15 de gener de 2019, de <https://www.esberla.cat/>

Euroestat, recuperat 29 de novembre de 2018, de https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/es#Fuente_de_los_datos_de_las_tablas_y_los_gr.C3.A1ficos_.28MS_Excel.29

Global Entrepreneurship Monitor: Informe Executiu Catalunya 2017-2018, recuperat 19 de desembre de 2018, de https://www.diba.cat/documents/36150622/187833827/INFORME+GEM+CATALUNYA+2017-2018+_CAT.pdf/4624cdde-cb22-4084-bf63-6d81322a0fe5

Idescat, recuperat 13 de desembre de 2018, de <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10114&lang=es>

INE, recuperat 5 de desembre de 2018 de, https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

Intersindical CSC, recuperat 20 de desembre de 2018, de <https://www.intersindical-csc.cat/2014/05/12/silvia-federici-el-treball-domestic-es-el-que-produeix-la-forca-de-treball/>

La Tercera Pell, recuperat 9 de gener de 2019, de <http://www.latercerapell.com/>

Kantar, recuperat 13 de febrer de 2018, de <https://es.kantar.com/empresas/consumo/2018/noviembre-2018-datos-gran-consumo-online/>

ONU Mujeres, recuperat 3 de desembre de 2018 de, <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

Quaderns de Legislació, recuperat 1 de desembre de 2018, de http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf

Servicoop, recuperat 28 de novembre de 2018, de <http://www.servicoop.com/024historiacoopativismo.php>

XES, 20 de novembre de 2018, de <http://xes.cat/comissions/balanc-social/>

10. ANNEXOS

10.1 Annex 1: Taules resum del marc teòric

ECONOMIA FEMENISTA	
Principals aportacions	Autors/Estudis
Feines productives, reproductives. Divisió sexual de treball <i>Necessitat de redefinir el concepte de treball, descentralitzar l'economia basada en el mercat i revaloritzar les feines reproductives. Canvi en dues direccions a) participació dels homes i dones en feines productives i b) participació plena de les dones en la producció no domèstica</i>	Benería (1981), Picchio (2001), COCETA (2004), Pérez Orozco (2014), Carrasco (2014), Engels (2017)
Sosteniment de la vida al centre <i>Pensament rupturista on l'economia es pensa i es realitza per a les persones trencant amb la lògica capitalista.</i>	Benería (1981), Picchio (2001), Carrasco (2014), Pérez Orozco (2014)

EMPREDORIA des d'una perspectiva de gènere	
Principals aportacions	Autors/Estudis
Androcentrisme en les teories emprenedores <i>Crítica sobre el desenvolupament teòric basat en experiències liderades per homes que causa una lluita de les dones emprenedores per a ser reconegudes com a tal</i>	Berg (1997), Hanson (2003; 2009)
<i>Evidències empíriques que demostren que els homes emprenen més que les dones i que la bretxa disminueix en els països subdesenvolupats</i>	Eagly (1987), Coduras i Autio (2013), GEM (2017)
Habilitats emprenedores <i>L'estat d'alerta, la creativitat i l'autoavaluació són les principals capacitats emprenedores per a detectar una bona oportunitat de negoci</i>	Shane (2003), Tang, Kacmar i Busenitz (2012), Mc Mullen i Shepherd (2006)
Limitacions de les dones emprenedores <i>Dificultat per l'accés de finançament, tendència a tenir una inferioritat envers als homes en la detecció d'oportunitats i dificultats degut a la tradició d'atorgar el paper de les cures</i>	Facundo (2011) Berg (1997) Hanson (2003; 2009)
Motivacions per emprendre <i>Tot i que tant dones com homes tendeixen a emprendre més per oportunitat que per necessitat, aquesta darrera opció es més present en les dones</i>	GEM (2017), Facundo (2011)
<i>Les motivacions promogudes tradicionalment segons gènere són diferents; els homes caracteritzats per assolir i obtenir beneficis i les dones desig d'aconseguir aportar valor social en els seus projectes</i>	Hechevarría, Ingram, Just, i Terjesen (2012), Urbano, Ferri, i Noguera, (2014)
L'emprenedoria es presenta com a entorn favorable per a les	Facundo (2011)

dones	
<i>Possibilitat d'aconseguir una millor conciliació personal, familiar i laboral</i>	
Les dones tendeix en emprendre en àmbits socials a diferència dels homes	Nicolás i Rubio (2016)
<i>En el seu estudi afirma que la bretxa empenedora segons el gènere disminueix en els àmbits socials</i>	Gálvez i Fernández (2007), GEM (2017),
Sectors feminitzats i masculinitzats degut a l'educació tradicional	OECD (2012)

EL COOPERATIVISME des d'una perspectiva de gènere	
Principals aportacions	Autors/Estudis
Alternativa al sistema capitalista i patriarcal <i>Relacions horitzontals, autogestió, caràcter sostenible de les seves activitats i funcionament, utilitat social, cultural i mediambiental i col·laboració i cooperació en xarxes local i/o globals</i>	Estivill (2009), Osorio (2014), Chaves i Monzón (2018)
Dades estadístiques que demostren una aproximació a l'equitat entre dones i homes <i>Enquestes i estudis que corroboren que les organitzacions que formen part de l'economia social i solidària practiquen per aconseguir una paritat quantitativa però encara hi ha biaixos qualitatis</i>	Informe del mercat social 2017, V Baròmetre Cooperatiu 2018, COCETA (2004)
Principis basats democràcia, solidaritat, igualtat i equitat	(Chaves, Monzón i Tomás, 1999), Díaz (2012), Chaves i Monzón (2018)
Possibilitat d'afrontar més fàcilment les dificultats a través de l'emprenedoria col·lectiva a diferència de la individual	Nieto (2006), Esteban, Gargallo i Pérez (2016), COCETA (2012)

Principals aportacions	Autors/Estudis
La importància d'estar present en el món online L'aparició de les web corporatives i la bombolla del punt com provoca una transformació en les pràctiques empresarials L'estratègia online com a valor afegit per a l'empresa i la possibilitat de crear relacions més properes amb els clients, aconseguir una imatge de marca i augmentar la quota de mercat La importància d'estar present en l'àmbit online l'adaptabilitat en les pantalles mòbils per a millorar els resultats, ja que els usuaris inverteixen més del 50% del seu temps en aquest tipus de dispositius en relació a la resta	(Castells, 2001), (Jagongo i Kinyua, 2013), (Nielsen, 2017)
Bretxa en la presència en les plataformes digitals entre les microempreses i les PIME i grans empreses <i>Durant els darrers anys ha anat disminuït però tot i així, com a causa principal l'escassetat de recursos, les empreses més petites tenen una menor activitat online</i>	ONTSI (2017), Araujo i Jordan (2017)
Menor participació de les cooperatives en el món en plataformes web i xarxes socials en relació a altres formes jurídiques <i>Tan sols una de cada tres cooperatives té presència web i només un 50% estan adaptades als dispositius mòbils.</i> <i>Els resultats són similars en el cas de les xarxes socials on el protagonista és Facebook amb una presència total de 14% i seguidament hi ha Twitter i Youtube</i> <i>Els principals motius per estar presents a la xarxa són mostrar el que fan (productes i serveis) i que si els busquen els trobin</i> <i>El principal motiu per no estar presents a la xarxa és la manca de temps</i> <i>Les dones que inicien projectes d'autoocupació tenen menor visibilitat que els homes que ho fan</i>	Araujo i Jordan (2017), Facundo (2011)

10.2 Annex 2: Base de dades cooperatives del Maresme

	Nom de la cooperativa	Població	Sector d'activitat
1	Escola Bressol El Campanar	Alella	Educació
2	Fil d'Ariane, SCCL	Alella	Educació
3	Ample 24, SCCL	Arenys de Mar	Serveis
4	L'obrador, SCCL	Arenys de Munt	Serveis
5	Cuina Argentona	Argentona	Hosteleria i restauració
6	El Gegant del Pi	Argentona	Educació
7	Conreu Sereny, SCCL	Baix Maresme	Agricultura
8	EcoMaresme	Baix Maresme	Agricultura
9	Fragile Movement, SCCL	Cabrera de Mar	Serveis culturals
10	Galerada, serveis d'edició i traducció, SCCL	Cabrera de Mar	Comunicació
11	Col·legi Yglesias, SCCL	Canet de Mar	Educació
12	Comunitat Terapèutica del Maresme, SCCL	Malgrat de Mar	Salut
13	ECONIMBUS, SCCL	Masnou	Educació i formació
14	PantiMaresme	Mataró	Indústria
15	La Mata Jardiniers, SCCL	Mataró	Agricultura i serveis
16	Visual Sonora, SCCL	Mataró	Serveis
17	Musicop, SCCL	Mataró	Serveis culturals
18	Centro Canino Top Dog, SCCL	Mataró	Serveis
19	ADDERE Consulting Group, SCCL	Mataró	Serveis a organitzacions
20	Buc de llibres, SCCL	Mataró	Comerç
21	B-Swim, SCCL	Mataró	Esports / Serveis a les persones
22	La Tercera Pell, SCCL	Mataró	Construcció / Educació i formació
23	Clack Audiovisual, SCCL	Mataró	Comunicació / Serveis culturals

24	Artijoc, SCCL	Mataró	Serveis culturals / Serveis organitzacions
25	L'Ariet, SCCL	Mataró	Hosteleria i Restauració / Serveis culturals
26	Som Mobilitat	Mataró	Mobilitat
27	Som Energia	Mataró	Energia
28	Aula de Música Masafrets, SCCL	Mataró	Serveis
29	Col·lectiu Ronda, SCCL	Mataró	Serveis
30	Casa de l'Havana, SCCL	Mataró	Serveis
31	Coop de pedal, SCCL	Mataró	Serveis
32	Elipsi, espai de logopedia psicologia, SCCL	Mataró	Educació i formació / Serveis
33	Cooperativa Agrícola i Social Mas Branca, SCCL	Mataró	Agricultura / Educació i formació / Serveis
34	Promoeco	Serveis	Mataró
35	Konexiona Marketing Services, SCCL	Montgat	Comunicació
36	L'equilibri, SCCL	Palafolls	Comerç
37	Prohoteles, SCCL	Pineda de Mar	Serveis
38	Més que esport, SCCL	Premià de Dalt	Esport / Serveis a les organitzacions
39	Loocky Produccions, SCCL	Premià de Mar	Comunicació / Serveis a organitzacions
40	Mir Serveis Socials, SCCL	Premià de Mar	Serveis
41	Le pain tranquille, SCCL	Premià de Mar	Hosteleria
42	Envapla, SCCL	Premià de Mar	Indústria
43	Tefosol, SCCL	Sant Andreu de Llavaneres	Serveis
44	Brianxa, SCCL	Tordera	Serveis / Educació i formació
45	L'Esberla, SCCL	Vilassar de Mar	Educació i formació /

			Serveis a organitzacions
46	Institució escolar, Sant Jordi, SCCL	Vilassar de Mar	Educació

10.3 Annex 3: Plantilla exploració

- Existència de pàgina web corporativa (si/no)
- Adaptació de la web als dispositius mòbils
- Existència de E-commerce (si/no)
- Pàgina de Facebook
 - Existeix pàgina (si/no)
 - Número de seguidors
 - Darrera actualització
- Perfil a Twitter
 - Existeix perfil (si/no)
 - Número de seguidors
 - Darrera actualització
- Perfil a Instagram
 - Existeix perfil (si/no)
 - Número de seguidors
 - Darrera actualització
- Perfil a Google Plus
 - Existeix perfil
 - Número de seguidors
 - Darrera actualització
- Pàgina o perfil a LinkedIn
 - Existeix perfil o pàgina (si/no)
 - Número de seguidors
 - Número de publicacions
- Perfil a Youtube
 - Existeix perfil (si/no)
 - Número de seguidors
 - Número de publicacions
- Perfil a Vimeo
 - Existeix perfil (si/no)

- Número de seguidors
 - Número de publicacions
- Perfil a Pinterest
 - Existeix perfil (si/no)
 - Número de seguidors
 - Darrera publicació
- Perfil a Flickr
 - Existeix perfil (si/no)
 - Número de seguidors
 - Darrera publicació
- Perfil a Snapchat
 - Existeix perfil (si/no)
 - Número de seguidors
 - Darrera publicació
- Perfil a Periscope
 - Existeix perfil (si/no)
 - Número de seguidors
 - Darrera publicació

10.4 Annex 4: Plantilla qüestionari

Nom de la cooperativa:

1. Població

2. Quantes persones formen el grup impulsor de la vostra cooperativa?

- **Quantes d'aquestes persones són dones?**
- **Quantes d'aquestes persones són homes?**

3. Quantes persones treballadores hi ha a la vostra cooperativa?

- Menys de 5
- Entre 6 i 10
- Entre 11 i 25
- Entre 26 i 50
- Més de 50

Daquestes...

- **Quantes d'aquestes persones són dones?**

- Quantes d'aquestes persones són homes?

4. Sector d'activitat de la vostra cooperativa:

5. Volum de facturació del darrer any en la vostra cooperativa (m= mil i M= milions):

- Menys de 50m
- Entre 50m i 250m
- Entre 250m i 1M
- Entre 1M i 10M
- Més de 10M

6. Any de registre de la cooperativa:

7. Motiu per iniciar un projecte emprenedor:

- Oportunitat
- Necessitat
- Oportunitat i Necessitat

8. Valora entre 1 (valoració mínima) i 5 (valoració màxima) el grau en què es produeixen les següents situacions en la vostra cooperativa:

	1	2	3	4	5
Major proporció d'homes (socis i assalariats) a les plantilles					
Modalitats de contractes similars per dones i homes					
Dones i homes realitzen les mateixes tasques laborals					
Gestió i direcció compartida equitativament entre dones i homes					
Participació col·lectiva en la presa de decisions					

9. Valora de l'1 (mínim grau d'acord) al 5 (màxim grau d'acord) les següents afirmacions

referides a la vostra cooperativa en comparació amb d'altres tipus d'empreses (SA, SL...):					
	1	2	3	4	5
Oferiu formació a les treballadores					
Major cohesió social					
Major flexibilitat laboral i d'horari					
Ambient de treball més respectuós amb les dones					
El vostre funcionament és més democràtic i participatiu					

10. Valora les causes de les desigualtats laborals entre dones i homes existents a les cooperatives entre l'1 (influència mínima) i el 5 (influència màxima):					
	1	2	3	4	5
Menor capacitat de les dones					
Majors responsabilitats familiars de les dones					
Actituds discriminatòries a les pròpies cooperatives					
Fet generalitzat a la resta de l'economia que es reproduceix					
Altres					

- (En el cas d'haver marcat altres): Especificar altres:

11. En la vostra cooperativa s'estableixen plans d'igualtat?

- Sí
- No

11.1. (En cas afirmatiu) Quins?

12.Com fometeu la intercooperació?

- Compartint projectes
- Compartint coneixement
- Compartint local
- Compartint gestió
- No cooperem

Accés i ús de les eines TIC

Aquest apartat té com a objectiu conèixer la presència online i l'ús que li doneu a la vostra organització

13. La vostra cooperativa té pàgina web?

14. (En cas afirmatiu) Indica els motius (màxim 3 opcions):

- ☐ Mostrar el productes i/o serveis
- ☐ Tenir presència a la xarxa
- ☐ Obtenir nous clients
- ☐ Mostrar-se més enllà del territori
- ☐ Fer publicitat
- ☐ Captació de talent
- ☐ Difusió dels valors del cooperativisme i l'economia social
- ☐ Plataforma de gestió entre els socis: compartir informació, projectes, fitxers...
- ☐ Altres:

15. (En cas negatiu) Indica els motius (màxim 3 opcions):

- ☐ Desconfiança / Pèrdua de privacitat
- ☐ Desconeixement de la seva utilitat/possibilitats
- ☐ Manca de recursos
- ☐ Manca de temps
- ☐ No en tenim necessitat
- ☐ Altres:

16. Valora d'1 (poc important) a 5 (molt important) la importància de la PRESENCIA WEB de la vostra cooperativa en relació a cadascun dels següents aspectes:

	1	2	3	4	5
Coneixement del mercat					
Estratègia					
Fidelització					
Internacionalització					
Millora de la comunicació B2B i B2C					
Promoció de productes i/o serveis					
Proximitat al client/proveïdor					
Venda de productes i/o serveis					

17. La vostra cooperativa té perfil a alguna xarxa social?

- ☐ No tenim perfil a cap xarxa social

- Facebook
- Google Plus
- Instagram
- LinkedIn
- Twitter
- Youtube
- Pinterest
- Vimeo
- Altres:

18. (En cas afirmatiu) Indica els principals motius (màxim 3 opcions):

- Mostrar el productes i/o serveis
- Tenir presència a la xarxa
- Obtenir nous clients
- Mostrar-se més enllà del territori
- Fer publicitat
- Captació de talent
- Difusió dels valors del cooperativisme i l'economia social
- Plataforma de gestió entre els socis: compartir informació, projectes, fitxers...
- Altres:

19. (En cas negatiu) Indica els principals motius (màxim 3 opcions):

- Desconfiança / Pèrdua de privacitat
- Desconeixement de la seva utilitat/possibilitats
- Manca de recursos
- Manca de temps
- No en tenim necessitat
- Altres:

20. Valora d'1 (poc important) a 5 (molt important) la importància de L'ÚS DE XARXES SOCIALS de la vostra cooperativa en relació a cadascun dels següents aspectes:					
	1	2	3	4	5
Coneixement del mercat					
Estratègia					
Fidelització					
Internacionalització					
Millora de la comunicació B2B i B2C					

Promoció de productes i/o serveis					
Proximitat al client/proveïdor					
Venda de productes i/o serveis					

21. Feu publicitat de pagament a les vostres xarxes socials?

- ☐ Sí
- ☐ No

21.1 (En cas afirmatiu) En quines?

- ☐ Facebook ADS
- ☐ Instagram ADS
- ☐ Twitter ADS
- ☐ LinkedIn ADS
- ☐ Google ADS
- ☐ Altres:

22. Valora d'1 (poc important) a 5 (molt important) la teva percepció sobre l'aprofitament de la PRESENCIA A INTERNET de la vostra cooperativa en els següents canals:

	1	2	3	4	5
E-commerce					
Pàgina Web					
Xarxes Socials					

23. Quins dels següents factors podrien millorar l'aprofitament de la presència a internet de la vostra cooperativa?

- ☐ Disposar de més recursos
- ☐ Disposar de més temps
- ☐ Suport institucional
- ☐ Tenir més informació
- ☐ Tenir més informació i casos d'èxit

24. OBSERVACIONS (exposeu qualsevol dada o comentari que pugui clarificar o completar les respostes anteriors:

10.5 Annex 5: Plantilla Entrevista en profunditat

A) Dades generals sobre el grup emprenedor

1. Al iniciar l'entrevista es pregunta principalment sobre la motivació i el motiu d'emprendre i en què consisteix l'organització.
2. Perquè vau decidir fer-ho en forma de cooperativa?
3. Quins avantatges i inconvenients creus que existeixen al fet ser una cooperativa i no una altra entitat jurídica?
4. Quin va ser el vostre finançament en el moment de crear la cooperativa?

(B) DADES GENERALS SOBRE LA COOPERATIVA

5. Any de creació de la cooperativa:
6. Àmbit territorial d'actuació:
7. Sector:
8. Facturació anual
9. Nombre de persones sòcies (dones, homes i total)
10. Nombre de persones treballadores (dones, homes i total)
11. Escala salarial

(C) FUNCIONAMENT DE L'ESTRUCTURA ORGANITZATIVA

12. Com està constituït el vostre Consell Rector? Feu Assemblees?
13. Qui ocupa actualment el càrrec de direcció?
14. Com està distribuïda la vostra representació pública? Creus que és d'una manera equitativa?
15. Com es prenen les decisions en la cooperativa? (Grau de participació de persones sòcies i assalariades)
16. Quin és el grau de decisió col·lectiva d'organització de treball de la vostra cooperativa? (jornades, horaris, vacances, compensacions econòmiques, etc)
17. Com funciona l'accés a la informació i a la formació en la vostra cooperativa?
18. Apliqueu polítiques per a la prevenció i resolució de conflictes?
19. Grau d'arrelament al territori de la vostra cooperativa:
20. Funcioneu autogestionades?

(D) CONDICIONS LABORALS DE LES DONES EN LA COOPERATIVA

21. Apliqueu algun pla d'igualtat o maneres concretes per pal·liar les desigualtats de gènere? Quines?
22. S'ha tractat el tema de la conciliació personal, familiar i laboral a la vostra cooperativa?
23. A l'hora de fixar horaris de reunions, de visita o jornades laborals es tenen en compte les situacions familiars de les persones que treballen a la cooperativa?
24. Teniu flexibilitat horària? Com funciona?
25. Creus que les cooperatives suposen un entorn més favorable a l'hora de conciliar la vida personal familiar i laboral en relació a altres models empresarials? Perquè?
26. Apliqueu una perspectiva feminista i noció de cures a la vostra organització?

(E) ACCÉS I ÚS DE LES XARXES SOCIALS I PÀGINA WEB

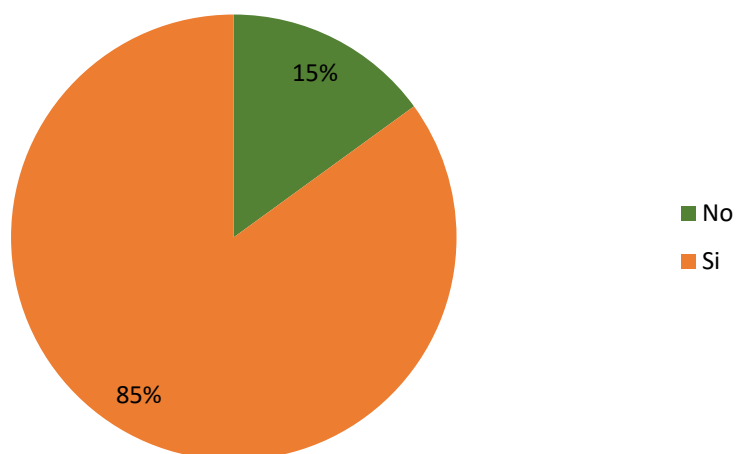
27. Teniu pàgina web? Perquè?
28. Teniu ecommerce?
29. Esteu presents a les xarxes socials? En quines i perquè?
30. El fet de ser cooperativa creus que hi ha alguna diferència al fet d'estar presents a la xarxa?

F) APORTAICIONS ENTREVISTA

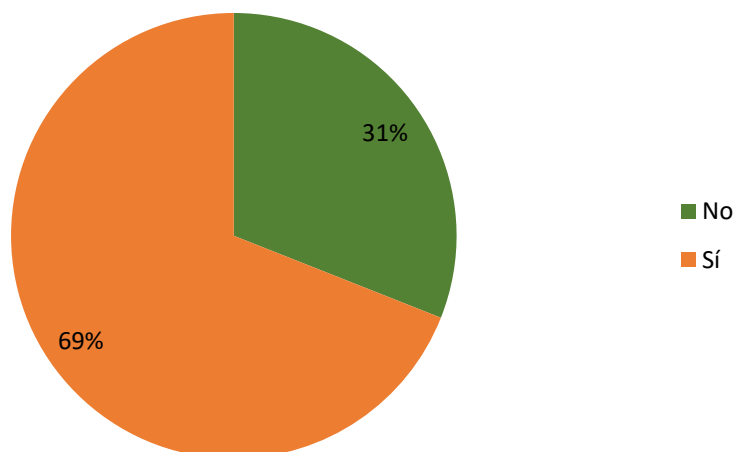
31. Vols fer alguna aportació?

10.6 Annex 6: Resultats estadístics de l'exploració

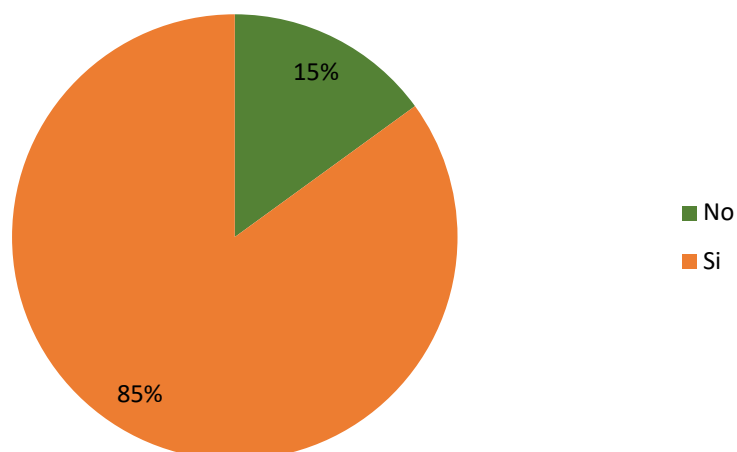
- Pàgina web



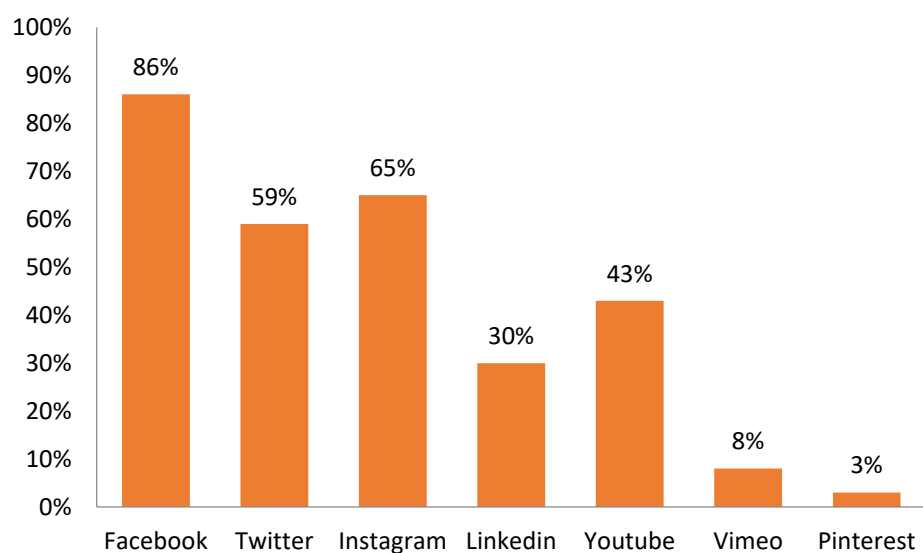
- Adaptabilitat al mòbil



- Ecommerce

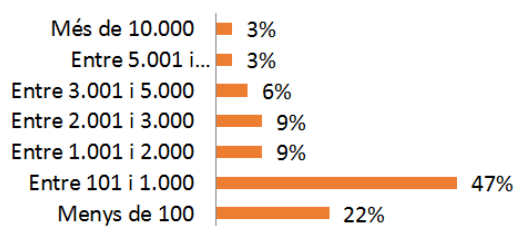


- Distribució xarxes socials

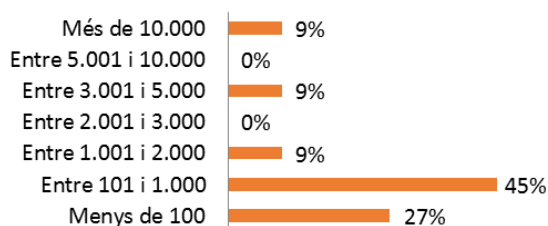


- Distribució seguidors de les principals xarxes socials

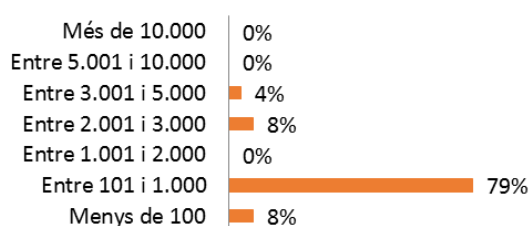
Facebook



Twitter

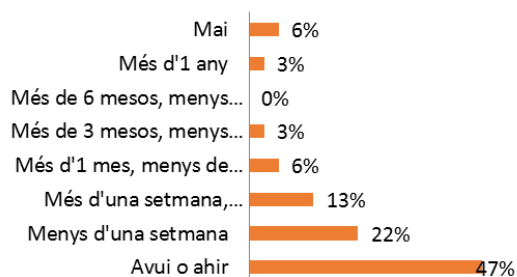


Instagram

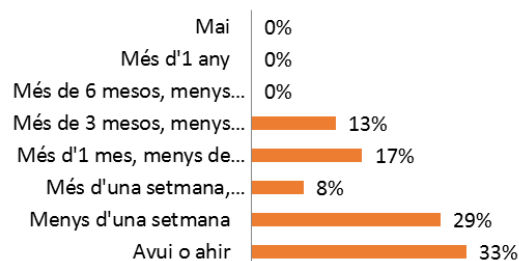


- Darrera publicació de les principals xarxes socials

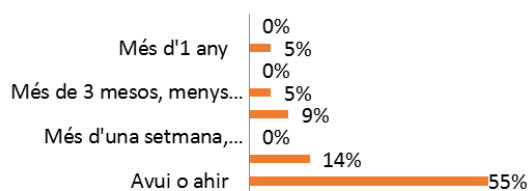
Facebook



Twitter

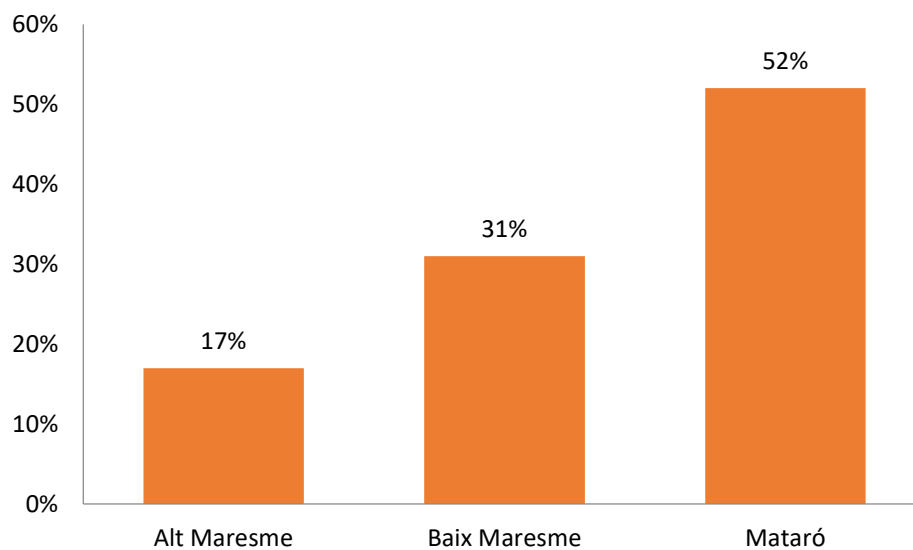
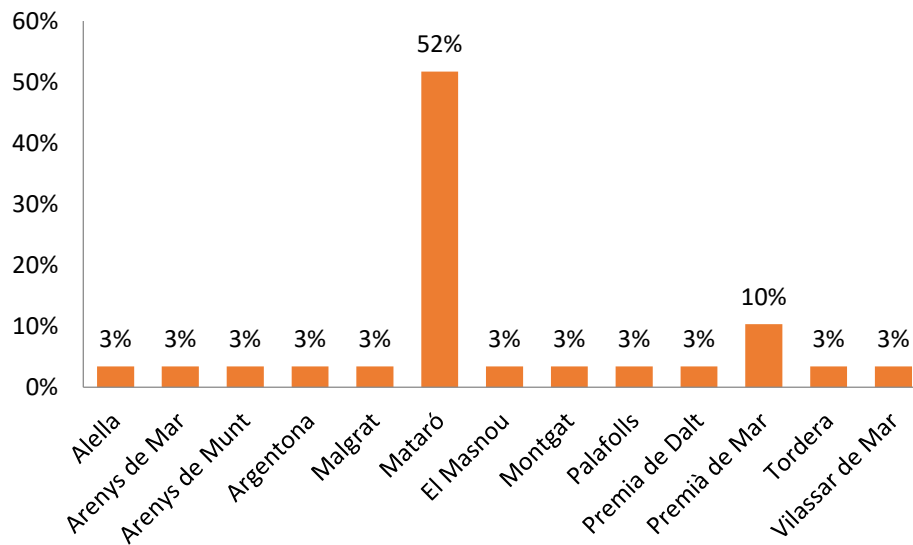


Instagram

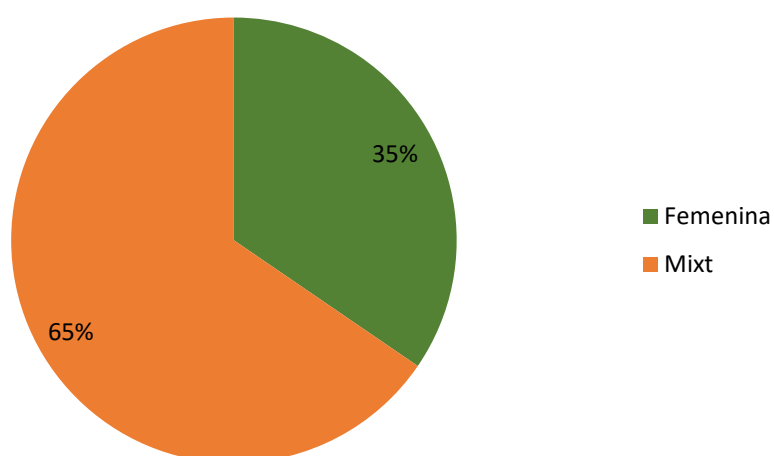
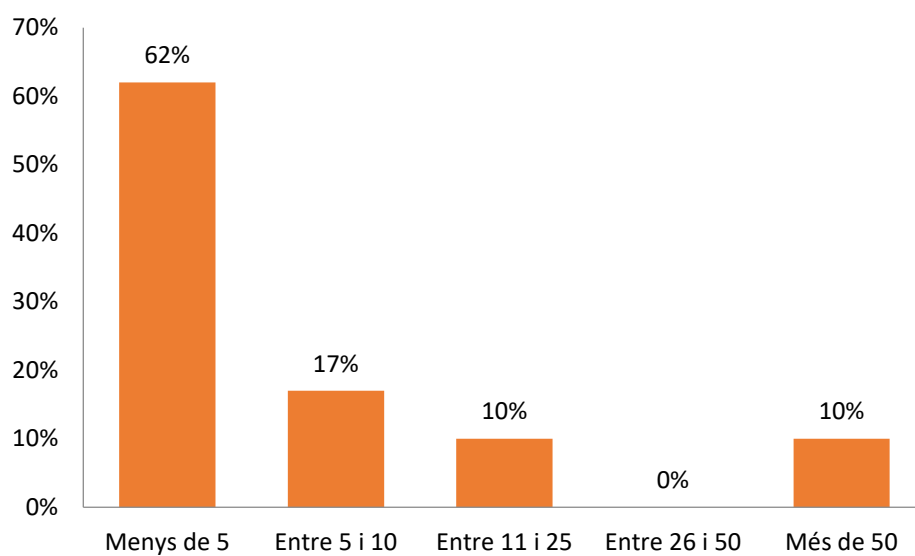


10.7 Annex 7: Resultats estadístics dels qüestionaris

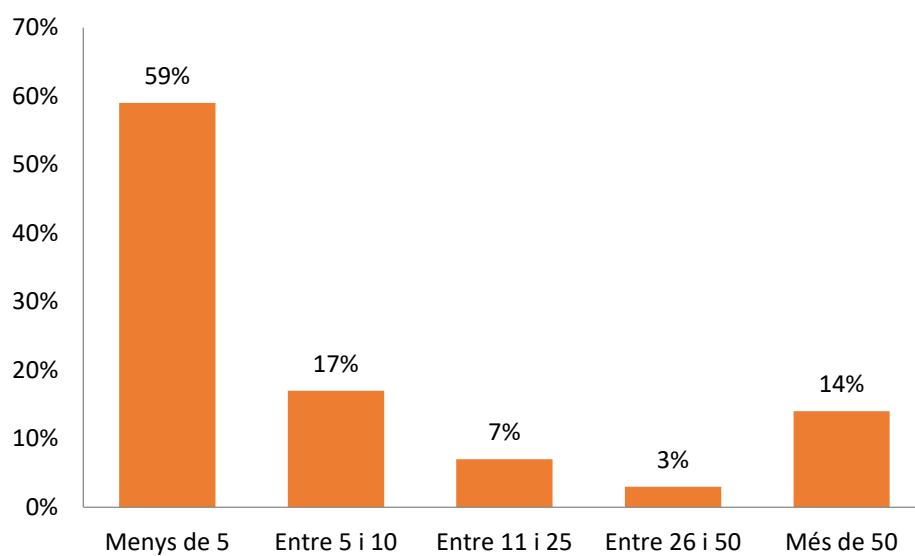
1. Població:



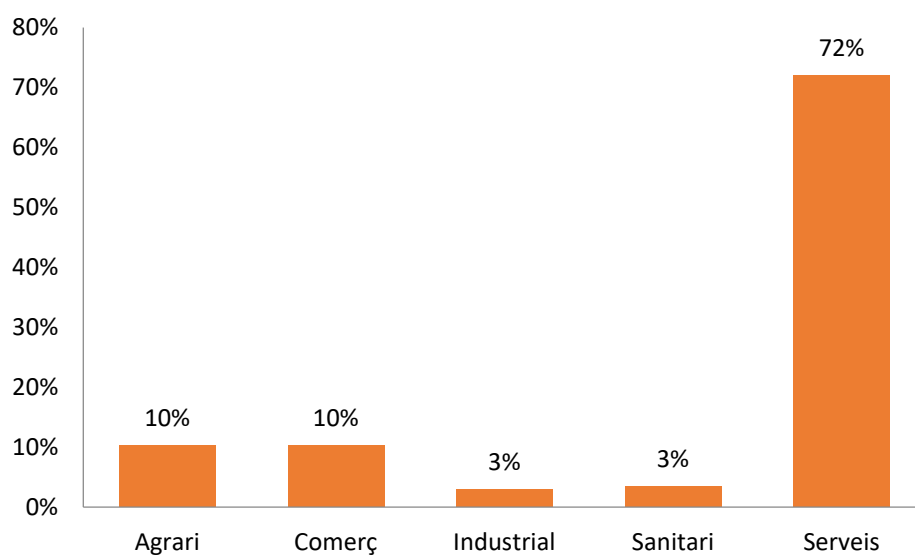
2. Grup impulsor



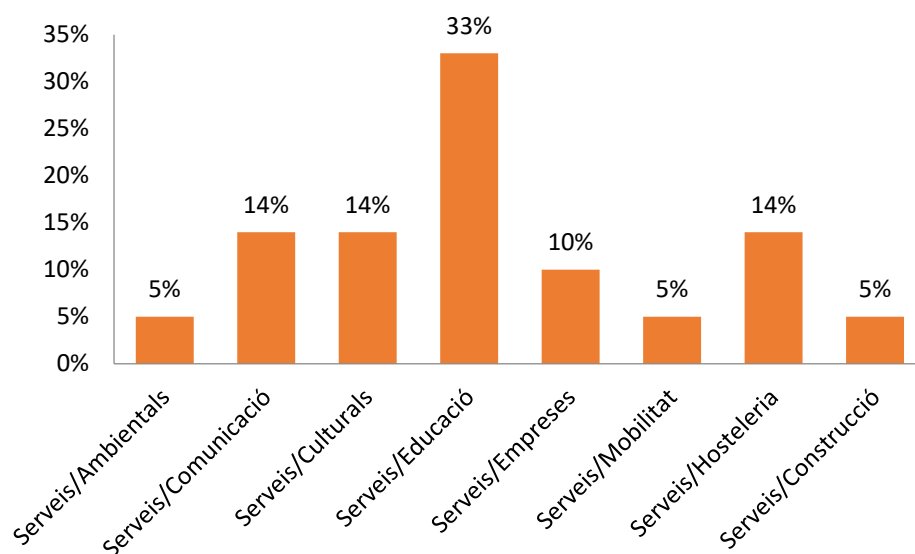
3. Treballadores



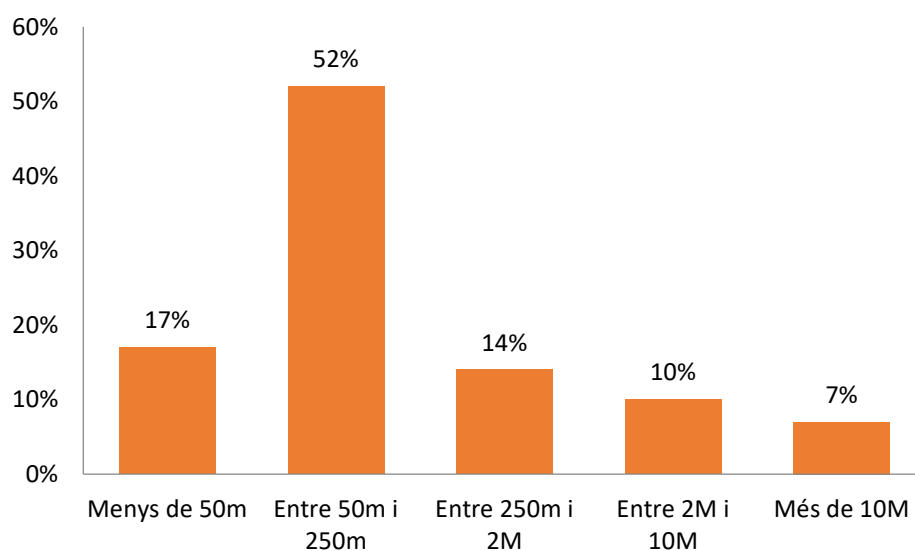
4. Sector



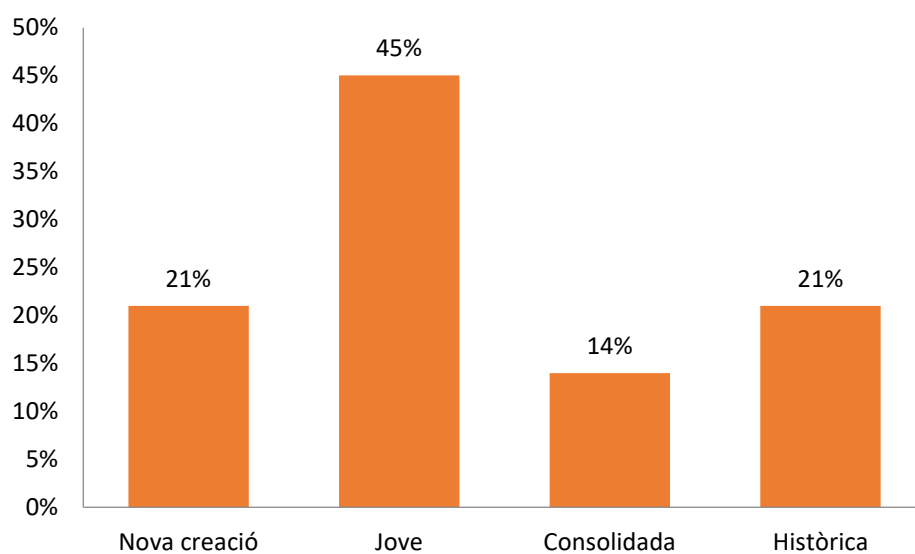
- Divisió sector serveis



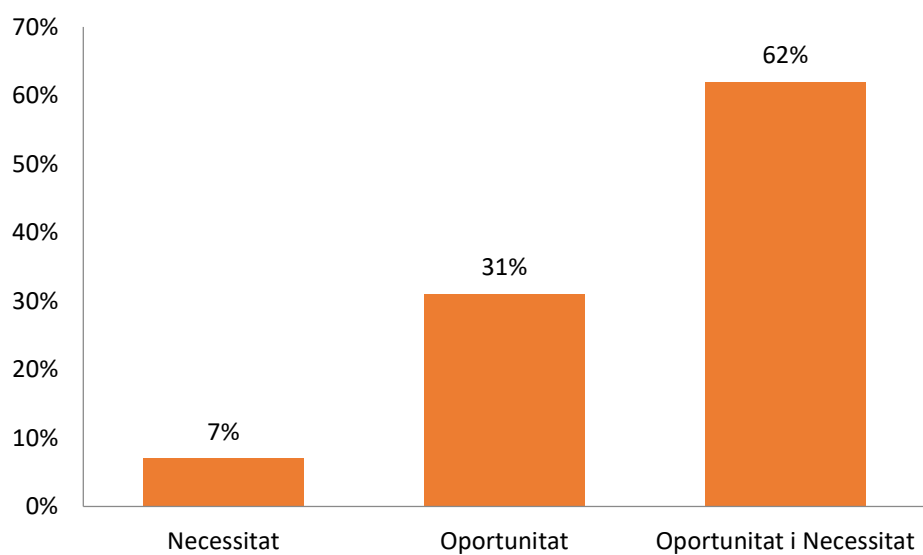
5. Facturació



6. Any de Registre de la cooperativa



7. Motiu



8. Condicions laborals

Anàlisi descriptiva	Ítem					
	8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6
μ	1,90	4,21	4	3,90	4,83	4,38
Error típic	0,25	0,26	0,27	0,29	0,07	0,18
Mitjana	1	5	5	5	5	5
Moda	1	5	5	5	5	5
σ	1,34	1,40	1,44	1,59	0,38	0,98
Variància	1,81	1,95	2,07	2,52	0,15	0,96
Curtosis	0,16	1,66	-0,15	-0,55	1,44	0,58
Coefficient asimetria	1,24	-1,74	-1,16	-1,08	-1,83	-1,35
Ranc	4	4	4	4	1	3
Mínim	1	1	1	1	4	2
Màxim	5	5	5	5	5	5
Suma	55	122	116	113	140	127
N	29	29	29	29	29	29
Major	5	5	5	5	5	5
Menor	1	1	1	1	4	2
Nivell de confiança (0,95)	0,51	0,53	0,55	0,60	0,15	0,37

9. Diferències entre les cooperatives i altres formes jurídiques

Anàlisi descriptiva	Ítem				
	9.1	9.2	9.3	9.4	9.5
μ	4,10	4,55	4,45	4,41	4,76
Error típic	0,23	0,14	0,16	0,21	0,11
Mitjana	5	5	5	5	5
Moda	5	5	5	5	5
σ	1,23	0,74	0,87	1,12	0,58
Variància	1,52	0,54	0,76	1,25	0,33
Curtosis	1,17	0,34	0,94	2,71	4,74
Coefficient asimetria	-1,43	-1,34	-1,40	-1,91	-2,37
Ranc	4	2	3	4	2
Mínim	1	3	2	1	3
Màxim	5	5	5	5	5
Suma	119	132	129	128	138
N	29	29	29	29	29
Major	5	5	5	5	5
Menor	1	3	2	1	3
Nivell de confiança (0,95)	0,57	0,28	0,33	0,43	0,22

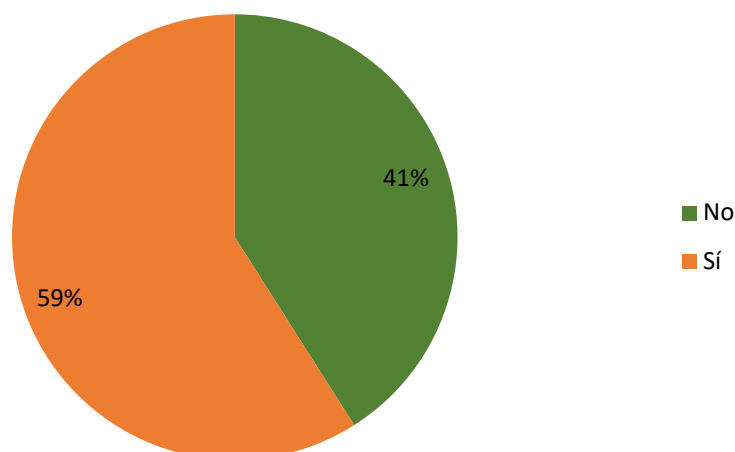
10. Causes existents de les desigualtats laborals entre dones i homes a les cooperatives

Anàlisi descriptiva	Ítem			
	10.1	10.2	10.3	10.4
μ	1,19	3,07	1,96	2,78
Error típic	0,11	0,29	0,23	0,26
Mitjana	1	3	1	3
Moda	1	1	1	3
σ	0,57	1,51	1,19	1,37
Variància	0,32	2,30	1,42	1,87
Curtosis	7,34	-1,37	-0,37	-0,95
Coefficient asimetria	2,89	-0,20	0,81	0,14
Ranc	2	4	4	4
Mínim	1	1	1	1
Màxim	3	5	5	5
Suma	31	83	53	75
N	26	27	27	27
Major	3	5	5	5
Menor	1	1	1	1
Nivell de confiança (0,95)	0,30	0,60	0,47	0,54

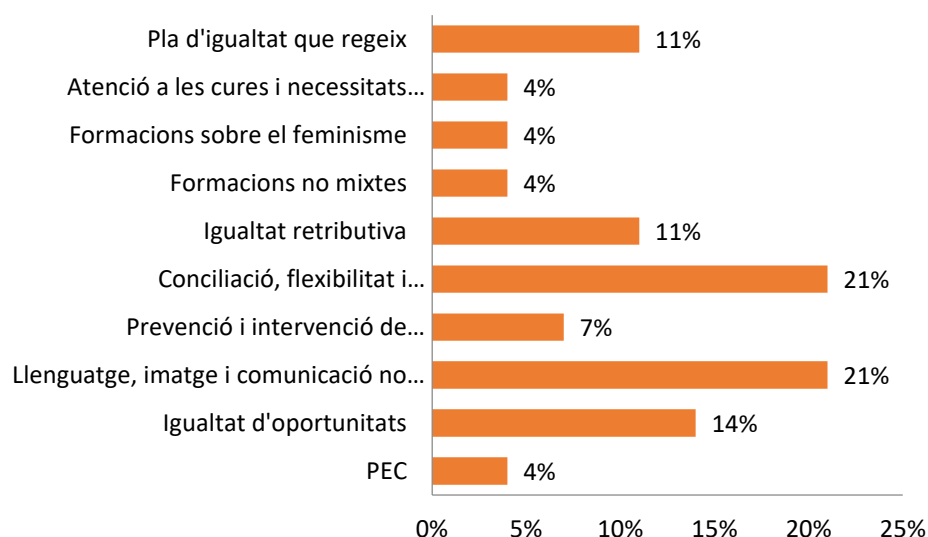
- Altres:

Falta de formació i nivell cultural per part dels homes.

11. Pla d'igualtat



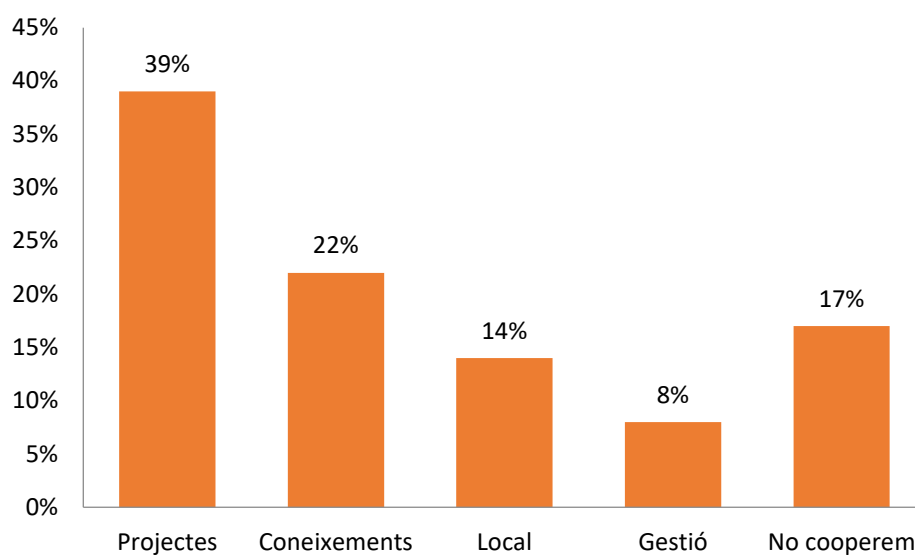
11.1 Quins?



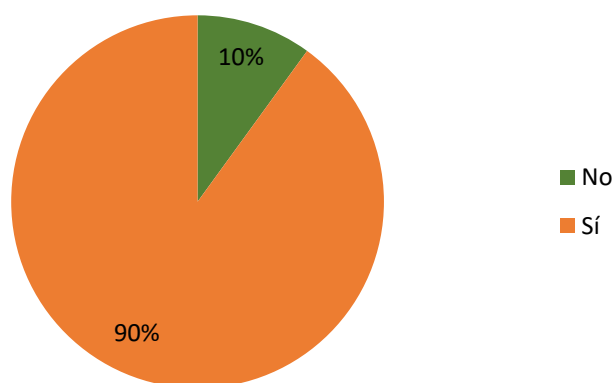
○ Altres:

- *Com que som 3 i ho parlem tot, ens posem d'acord en tots els temes sensibles de cara al client i a nosaltres mateixos.*
- *Som una cooperativa transfeminista. Per tant tenim molta cura del temes de gènere*
- *Tot i ser una cooperativa de tot dones, la igualtat també la practiquem, no en l'àmbit de gènere, sinó en altres àmbits. Tothom ha de fer les hores a les que s'ha compromès i tothom ha de treure la feina de la qual n'és responsable. A partir d'aquí cadascu s'organitza com vol.*

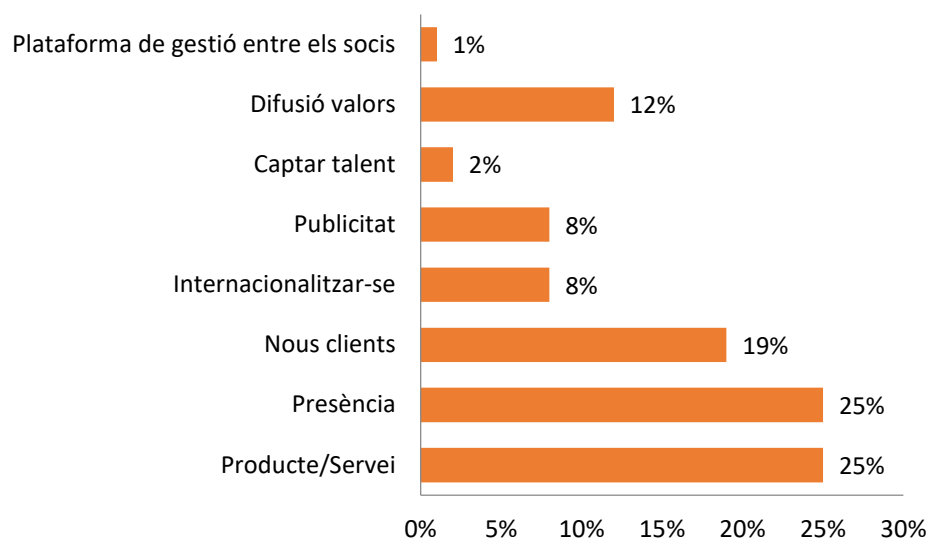
12. Intercooperació



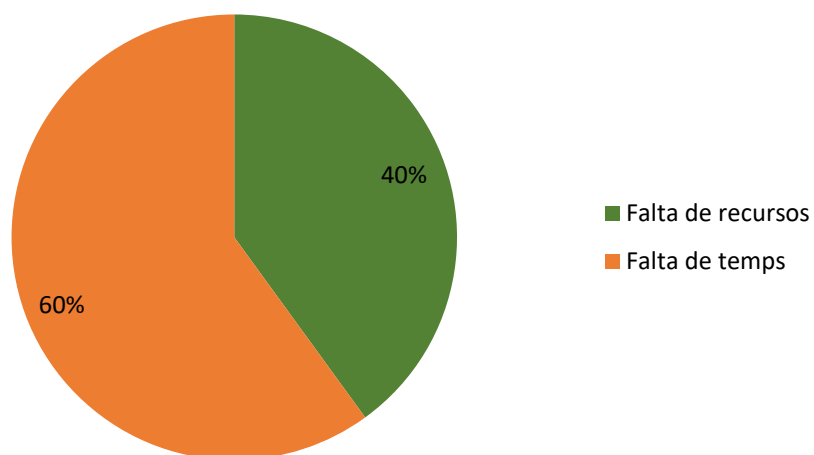
13. Pàgina web



14. Principals motius per tenir pàgina web



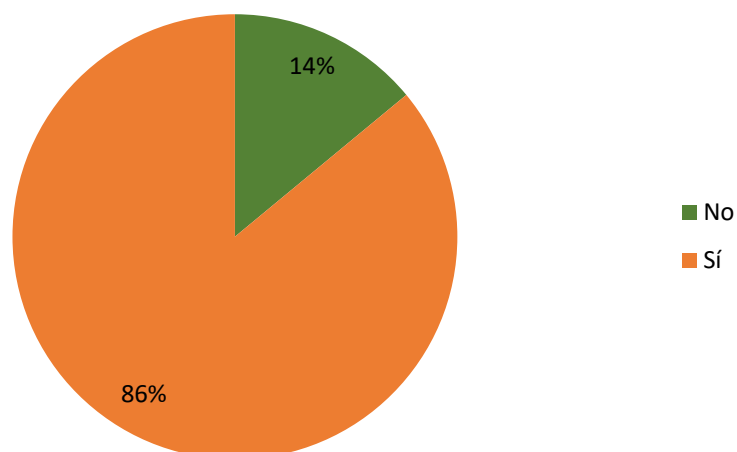
15. Principals motius per no tenir pàgina web



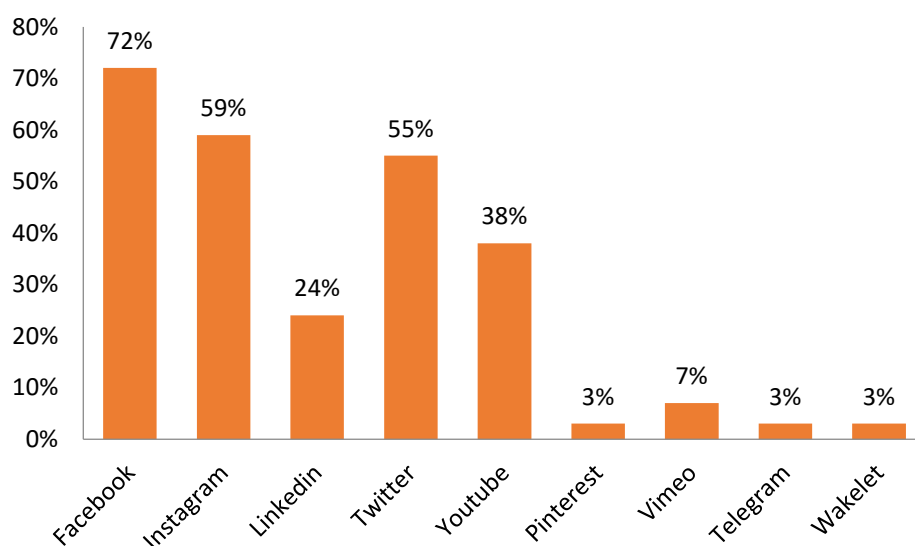
16. Importància de la presència web

Anàlisi descriptiva	Ítem							
	16.1	16.2	16.3	16.4	16.5	16.6	16.7	16.8
μ	2,96	3,5	3,43	1,87	3,18	4,04	3,74	3,64
Error típic	0,24	0,29	0,30	0,29	0,32	0,23	0,25	0,25
Mitjana	3	4	4	1	3	4	4	4
Moda	2	5	5	1	5	5	5	4
σ	1,15	1,37	1,44	1,39	1,50	1,11	1,21	1,18
Variància	1,32	1,88	2,07	1,94	2,25	1,22	1,47	1,38
Curtosis	-0,80	-1,07	-1,17	0,45	-1,40	1,170	-0,56	-0,46
Coefficient asimetria	0,09	-0,43	-0,46	1,36	-0,15	-1,19	-0,62	-0,55
Ranc	4	4	4	4	4	4	4	4
Mínim	1	1	1	1	1	1	1	1
Màxim	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma	68	77	79	43	70	93	86	80
N	23	22	23	23	22	23	23	22
Major	5	5	5	5	5	5	5	5
Menor	1	1	1	1	1	1	1	1
Nivell de confiança (0,95)	0,50	0,61	0,63	0,60	0,67	0,48	0,53	0,52

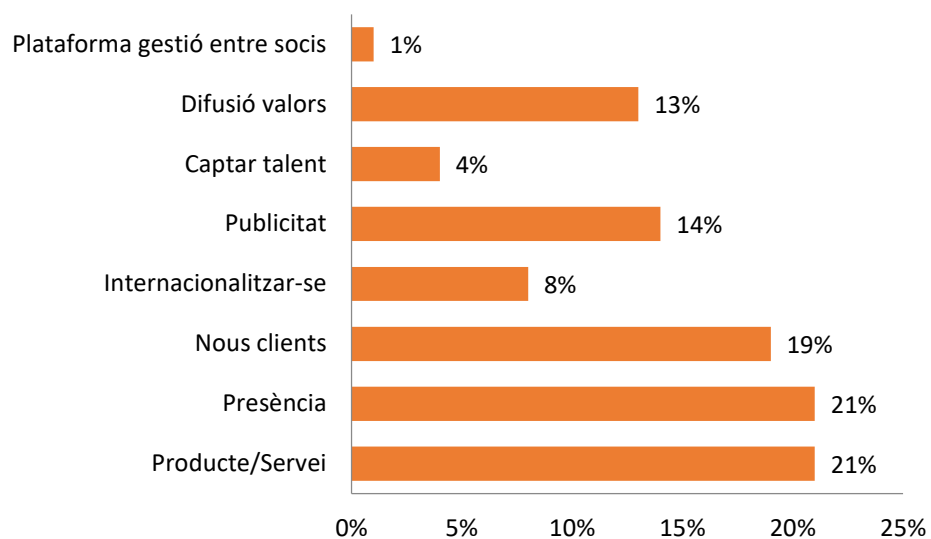
17. Xarxes socials



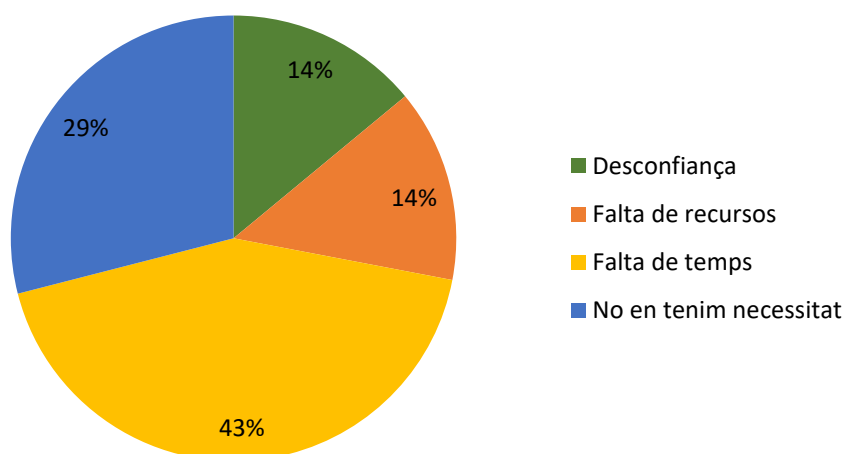
○ En quines xarxes socials



18. Principals motius per estar a les xarxes socials



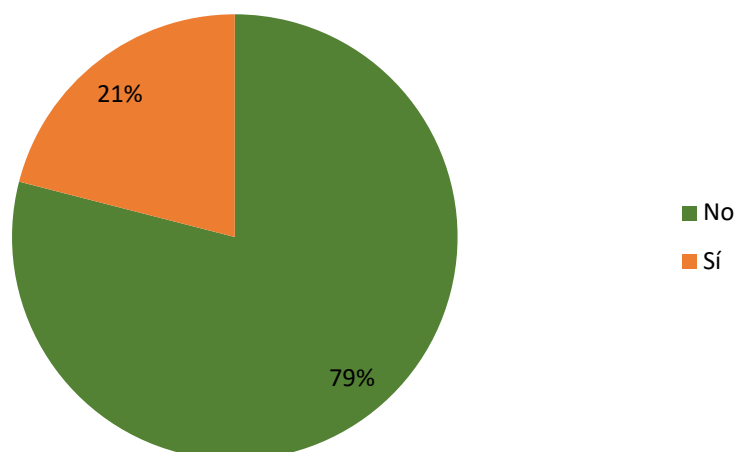
19. Principals motius per no estar a les xarxes socials



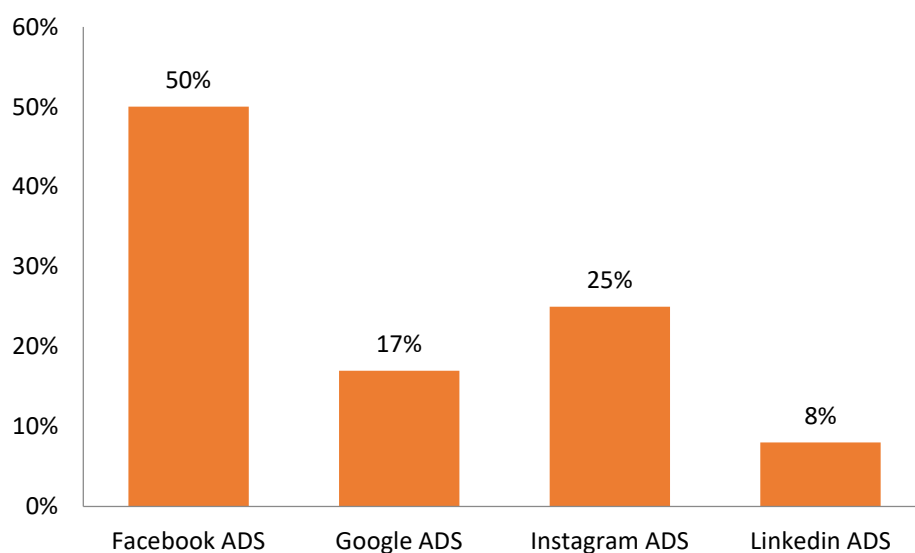
20. Importància de les xarxes socials

Anàlisi descriptiva	Ítem							
	20.1	20.2	20.3	20.4	20.5	20.6	20.7	20.8
μ	3,42	3,75	3,75	1,83	3,21	4,12	4,33	3,78
Error típic	0,29	0,28	0,32	0,32	0,34	0,23	0,20	0,29
Mitjana	3	4	4,5	1	4	5	5	4
Moda	3	5	5	1	5	5	5	5
σ	1,28	1,36	1,58	1,58	1,62	1,15	1,01	1,38
Variància	1,64	1,85	2,46	2,49	2,63	1,33	1,01	1,90
Curtosis	-0,41	-0,55	-0,83	0,50	-1,54	0,75	4,01	-0,60
Coefficient asimetria	-0,74	-0,83	-0,88	1,53	-0,31	-1,19	-1,87	-0,88
Ranc	4	4	4	4	4	4	4	4
Mínim	1	1	1	1	1	1	1	1
Màxim	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma	82	90	90	44	74	99	104	87
N	24	24	24	24	23	24	24	23
Major	5	5	5	5	5	5	5	5
Menor	1	1	1	1	1	1	1	1
Nivell de confiança (0,95)	0,54	0,57	0,66	0,67	0,70	0,49	0,42	0,60

21. Publicitat de pagament



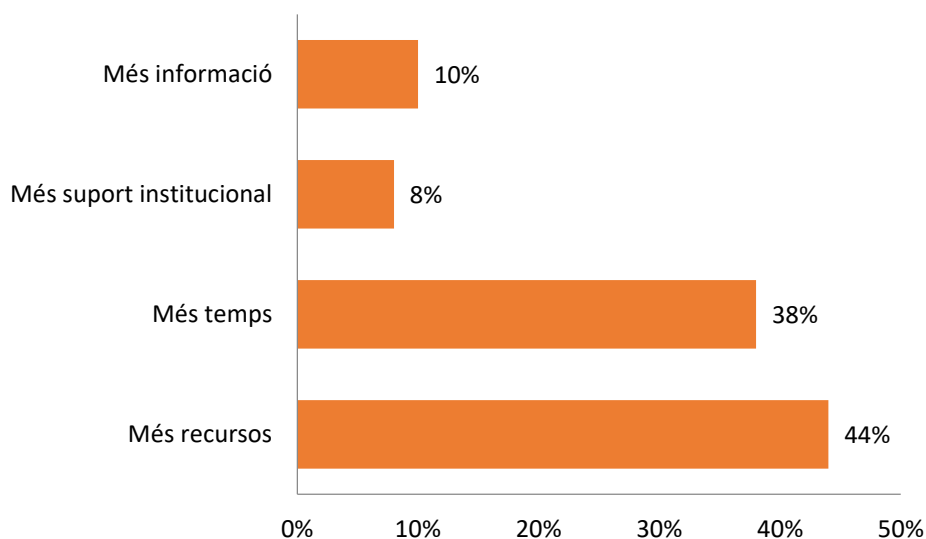
21.1 En quines plataformes?



22. Aprofitament de la presència a internet

Anàlisi descriptiva	Ítem		
	22.1	22.2	22.3
μ	1,54	3,27	3,67
Error típic	0,21	0,24	0,24
Mitjana	1	3	4
Moda	1	3	4
σ	1,02	1,25	1,24
Variància	1,04	1,56	1,54
Curtosis	1,15	-0,61	0,36
Coeficient asimetria	1,62	-0,29	-1,01
Ranc	3	4	4
Mínim	1	1	1
Màxim	4	5	5
Suma	37	85	99
N	24	26	27
Major	4	5	5
Menor	1	1	1
Nivell de confiança (0,95)	0,43	0,51	0,49

23. Factors per a la millora de l'aprofitament de la presència a Internet



24. Observacions

- *La feina del dia a dia no ens permet seguir una bona posta al dia de les xarxes, però no tenim diners per llogar serveis professionals, per això estaria bé una ajuda institucional, almenys fins que els nostres resultats siguin millor i ens ho puguem pagar.*
- *La cooperativa la formem només les dues sòcies treballadores (fundadores) i els demás treballador@s son col·laborador@s o contractats/ades.*
- *La cooperativa ELIPSI està formada per dues sòcies dones en aquest moment, per això les respostes poden no ser exactes ja que no hi ha homes treballant amb nosaltres pel moment.*
- *La nostre presència a les xarxes socials, ben optimitzada, ens és encara un objectiu a aconseguir.*

10.8 Annex 8: Resultats estadístics - Rcommander

- Relació Sector-Gestió i direcció equitativa (Chi-Quadrada)

X3.SECTOR	X7.4.GESTIÓ.EQUITATIVA				
	1	2	3	4	5
Agrari	0	1	0	0	2
Comerç	0	0	0	1	2
Construcció	1	0	0	0	0
Industrial	0	0	0	0	1
Sanitari	0	0	0	0	1
Serveis/Ambientals	1	0	0	0	0
Serveis/Comunicació	1	0	0	1	1
Serveis/Culturals	0	0	1	0	2
Serveis/Educació	1	0	0	0	5
Serveis/Empreses	0	0	0	0	2
Serveis/Energia	0	1	0	0	0
Serveis/Hosteleria	1	0	0	1	1
Serveis/Mobilitat	0	0	0	1	0

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 52.825, df = 48, p-value = 0.2931

- Relació Sector-Presa de decisions (Chi-Quadrada)

X3.SECTOR	X7.5.DECISIONS	
	4	5
Agrari	2	1
Comerç	1	2
Construcció	0	1
Industrial	0	1
Sanitari	0	1
Serveis/Ambientals	0	1
Serveis/Comunicació	0	3
Serveis/Culturals	1	2
Serveis/Educació	0	6
Serveis/Empreses	0	2
Serveis/Energia	1	0
Serveis/Hosteleria	0	3
Serveis/Mobilitat	0	1

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 14.983, df = 12, p-value = 0.2423

- Relació Sector-Conciliació (Chi-Quadrada)

```

                                X7.6.CONCILIACIÓ
X3.SECTOR      2 3 4 5
Agrari          2 1 0 0
Comerç          0 0 1 2
Construcció     0 0 0 1
Industrial      0 1 0 0
Sanitari        0 0 0 1
Serveis/Ambientals 0 0 0 1
Serveis/Comunicació 0 0 1 2
Serveis/Culturals 0 2 0 1
Serveis/Educació 0 0 1 5
Serveis/Empreses 0 0 1 1
Serveis/Energia 0 0 0 1
Serveis/Hosteleria 0 0 0 3
Serveis/Mobilitat 0 0 0 1

Pearson's Chi-squared test

data: .Table
X-squared = 43.246, df = 36, p-value = 0.1894
```

- Relació Sector-Flexibilitat (Chi-Quadrada)

```

                                X8.3.FLEXIBILITAT
X3.SECTOR      2 3 4 5
Agrari          0 0 3 0
Comerç          0 1 0 2
Construcció     0 0 0 1
Industrial      0 0 1 0
Sanitari        0 0 0 1
Serveis/Ambientals 0 0 0 1
Serveis/Comunicació 0 0 1 2
Serveis/Culturals 1 2 0 0
Serveis/Educació 0 1 0 5
Serveis/Empreses 0 0 0 2
Serveis/Energia 0 0 0 1
Serveis/Hosteleria 0 0 0 3
Serveis/Mobilitat 0 0 0 1

Pearson's Chi-squared test

data: .Table
X-squared = 44.785, df = 36, p-value = 0.1495
```

- Relació Sector-Igualtat (Chi-Quadrada)

X3.SECTOR	X10.PLA.IGUALTAT	
	No	Si
Agrari	1	2
Comerç	0	3
Construcció	0	1
Industrial	1	0
Sanitari	1	0
Serveis/Ambientals	1	0
Serveis/Comunicació	2	1
Serveis/Culturals	1	2
Serveis/Educació	2	4
Serveis/Empreses	0	2
Serveis/Energia	0	1
Serveis/Hosteleria	2	1
Serveis/Mobilitat	1	0

Pearson's Chi-squared test

data: .Table
X-squared = 12.51, df = 12, p-value = 0.4057

- Facturació-Gestió i direcció equitativa (ANOVA)

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
X7.4.GESTIÓ.EQUITATIVA	4	3.748	0.937	0.724	0.584
Residuals	24	31.079	1.295		

- Facturació-Presa de decisions (ANOVA)

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
X7.5.DECISIONS	1	2.33	2.328	1.934	0.176
Residuals	27	32.50	1.204		

- Facturació-Conciliació (ANOVA)

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
X7.6.CONCILIACIÓ	3	4.722	1.574	1.307	0.294
Residuals	25	30.105	1.204		

- Facturació-Flexibilitat (ANOVA)

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
X8.3.FLEXIBILITAT	3	6.922	2.307	2.067	0.13
Residuals	25	27.905	1.116		

- Facturació-Igualtat (ANOVA)

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
X10.PLA.IGUALTAT	1	0.30	0.2982	0.233	0.633
Residuals	27	34.53	1.2789		

- Antiguitat-Gestió i direcció equitativa (ANOVA)

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
X7.4.GESTIÓ.EQUITATIVA	4	200	50.03	0.274	0.892
Residuals	24	4390	182.90		

- Antiguitat-Presa de decisions (ANOVA)

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
X7.5.DECISIONS	1	43	43.26	0.257	0.616
Residuals	27	4547	168.39		

- Antiguitat-Conciliació (ANOVA)

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
X7.6.CONCILIACIÓ	3	461	153.7	0.931	0.44
Residuals	25	4129	165.2		

- Antiguitat-Flexibilitat (ANOVA)

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
X8.3.FLEXIBILITAT	3	128	42.76	0.24	0.868
Residuals	25	4462	178.46		

- Antiguitat-Igualtat (ANOVA)

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
X10.PLA.IGUALTAT	1	101	101.3	0.609	0.442
Residuals	27	4489	166.2		

- Volum de treballadores-Gestió i direcció equitativa (ANOVA)

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
X7.4.GESTIÓ.EQUITATIVA	4	12.54	3.136	1.621	0.201
Residuals	24	46.42	1.934		

- Volum de treballadores-Presa de decisions (ANOVA)

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
X7.5.DECISIONS	1	6.47	6.466	3.325	0.0793
Residuals	27	52.50	1.944		

- Volum de treballadores-Conciliació (ANOVA)

```

                Df Sum Sq Mean Sq F value Pr(>F)
X7.6.CONCILIACIÓ 3    2.52   0.8394   0.372  0.774
Residuals       25   56.45   2.2579

```

- Volum de treballadores-Flexibilitat (ANOVA)

```

                Df Sum Sq Mean Sq F value Pr(>F)
X8.3.FLEXIBILITAT 3    5.42   1.805   0.843  0.483
Residuals       25   53.55   2.142

```

- Volum de treballadores-Igualtat (ANOVA)

```

                Df Sum Sq Mean Sq F value Pr(>F)
X10.PLA.IGUALTAT 1    0.95   0.9508   0.443  0.512
Residuals       27   58.01   2.1487

```

- Sector-Facebook (Chi-Quadrada)

```

                X16.2..XXSS..FB
X3.SECTOR      No Si
Agrari         1  2
Comerç         1  2
Construcció    0  1
Industrial     1  0
Sanitari       1  0
Serveis/Ambientals 0  1
Serveis/Comunicació 0  3
Serveis/Culturals 1  2
Serveis/Educació 2  4
Serveis/Empreses 1  1
Serveis/Energia 0  1
Serveis/Hosteleria 0  3
Serveis/Mobilitat 0  1

```

Pearson's Chi-squared test

```

data: .Table
X-squared = 9.8105, df = 12, p-value = 0.6326

```

- Sector-Instagram (Chi-Quadrada)

```

                                X16.4.XXSS..INSTAGRAM
X3.SECTOR                      No  Sí
Agrari                          1   2
Comerç                          1   2
Construcció                     0   1
Industrial                      1   0
Sanitari                        1   0
Serveis/Ambientals              0   1
Serveis/Comunicació            1   2
Serveis/Culturals               1   2
Serveis/Educació                3   3
Serveis/Empreses                1   1
Serveis/Energia                 1   0
Serveis/Hosteleria              0   3
Serveis/Mobilitat               1   0

                                Pearson's Chi-squared test

data:  .Table
X-squared = 9.7614, df = 12, p-value = 0.6369
```

- Sector-Twitter (Chi-Quadrada)

```

                                X16.6.XXSS..TWITTER
X3.SECTOR                      No  Sí
Agrari                          3   0
Comerç                          1   2
Construcció                     0   1
Industrial                      1   0
Sanitari                        1   0
Serveis/Ambientals              0   1
Serveis/Comunicació            1   2
Serveis/Culturals               2   1
Serveis/Educació                3   3
Serveis/Empreses                0   2
Serveis/Energia                 1   0
Serveis/Hosteleria              2   1
Serveis/Mobilitat               0   1

                                Pearson's Chi-squared test

data:  .Table
X-squared = 12.313, df = 12, p-value = 0.4208
```

10.9 Annex 9: Entrevistes en profunditat transcrites

10.9.1 Entrevista (1) Mariona sòcia fundadora de L'Esberla SCCL

Introducció:

S'informa sobre el doble grau d'Administració d'Empreses + Màrqueting i Comunitats Digitals, del treball d'investigació que s'està realitzant i de les motivacions personals i acadèmiques de la recerca en fer aquesta entrevista.

Es demana permís per a l'enregistrament en àudio de l'entrevista.

1. Al iniciar l'entrevista es pregunta principalment sobre la motivació i el motiu d'emprendre i en què consisteix l'organització.

Sobre aquesta qüestió la Mariona explica el següent:

A L'Esberla fem moltes coses però principalment ens dediquem a la participació comunitària i a la formació en temes de sobirania alimentària, empenedoria cooperativa i gènere i feminisme. I dins d'això portem temes tan dispars com des d'un procés de participació juvenil d'un poble fins a gestió d'un menjador ecològic escolar o una formació de gènere per tècnics d'ajuntament.

Vam començar el 2013, i érem cinc, dues noies i tres nois, jo estava a mitja carrera i la resta estaven acabant la carrera o ja l'havien acabat i era allò d'en plena crisi de dir tots venim de carreres d'humanitats i aquí no hi ha futur (riu) i vam decidir impulsar un projecte d'autoocupació.

A l'inici ens vam focalitzar molt en el lleure educatiu però tots ens coneixíem del món de l'escolta i ens vam preguntar: què sabem fer? Vale, el de la carrera no, perquè acabem de sortir de la carrera i encara no ho sabem fer (riu). I llavors què sabem fer? Lleure educatiu i vam començar fent serveis d'extraescolars sobretot i campaments a l'estiu i hem anat evolucionant.

2. Perquè va decidir fer-ho en forma de cooperativa?

Vam estar analitzant el tema i ho vam posar sobre la taula si fer-nos associació cooperativa i al final va ser per una qüestió ideològica. Ens creiem més aquest model

d'empresa que un altre. I el fet de ser associació tampoc acabes de ser una empresa i vam dir "vinga doncs fem-ho des de l'inici ja d'aquesta manera".

3. Quins avantatges i inconvenients creus que existeixen al fet ser una cooperativa i no una altra entitat jurídica?

A l'inici, ara ja ha canviat molt, però en el seu moment hi havia molt poca informació sobre cooperativisme en general i sobre com constituir-nos i llavors anàvem una mica perduts o quan anàvem a demanar informació a llocs d'aquests d'ocupació que t'assessoren que va manar al Tecnocampus i a Argentona em sembla, no tenien ni idea de que era una cooperativa i llavors com molta manca d'assessorament. Però per altra banda, a la que vam aconseguir contactar amb la Federació de Cooperatives de Treball ens van posar moltes facilitats i va ser com algo "molt guai" i llavors vam descobrir també tot el món de cooperatives, que ens donen suport i entrar amb aquesta intercooperació i ho vam veure des de l'inici.

Federació de Cooperatives de Treball ens van posar moltes facilitats i va ser com algo molt guai i llavors vam descobrir també tot el món de cooperatives, que ens donen suport i entrar amb aquesta intercooperació i ho vam veure des de l'inici.

4. Quin va ser el el vostre finançament en el moment de crear al cooperativa?

A l'inici d'aportació de cada capital la va fer, érem cinc i cadascú havia d'aportar 1.000€ i llavors no vam tenir cap finançament de bancs, però no cobràvem. Era com que aportàvem treball i temps. I ara és tot clients i aquest any ens hem plantejat demanar subvencions i des de fa dos anys tenim una línia d'avançament de factures amb Fiare, que és una banca ètica.

(B) DADES GENERALS SOBRE LA COOPERATIVA

5. Any de creació de la cooperativa:

El 2013.

6. Àmbit territorial d'actuació:

Maresme, Vallés i Barcelonès sobretot, llavors sí que puntualment anem fent algunes cosetes més enllà però molt puntualment.

7. Sector:

Educació, formació i facilitació en gènere i feminismes, participació emocional i sobirania alimentària.

8. Facturació anual

Hauria de preguntar a administració, però més o menys seria això, entre 250.000€ i 1 milió.

9. Nombre de persones sòcies (dones, homes i total)

Ara mateix som 6 en total, 5 noies i 1 noi.

Quina categoria professional ocupeu?

Jo havia fet antropologia, dos de filosofia, una noia turisme i estava començant sociologia i el darrer era arquitecte. Ben diferents, però excepte l'arquitecte totes de l'àmbit social.

10. Nombre de persones treballadores (dones, homes i total)

Actualment hi ha 51 persones treballadores, 42 són dones i 9 homes.

A partir d'aquí ens organitzem per categories. En general, fem servir el conveni de lleure i dins d'aquí hi ha una cogerència. Aquests tenen categoria de gerència, després les coordinadores dels projectes i finalment talleristes o monitors, més o menys.

11. Escala salarial:

De fet, vaig fer el pla d'igualtat fa pocs anys i això ho vaig calcular. Com que no tenim bonus, complements salarials perquè no podem, doncs cobrem segons l'escala salarial. Llavors el bonus que normalment és el que crea l'escletxa salarial no ho tenim però sí

que ens trobem amb la gran contradicció que l'únic soci que tenim ocupa un càrrec de gerent.

Però tenim una gerència compartida, hi ha un home i una dona.

(C) FUNCIONAMENT DE L'ESTRUCTURA ORGANITZATIVA

12. Com està constituït el vostre Consell Rector? Feu Assemblees?

A nivell de càrrecs som jo la presidenta, l'Ari és la secretària, el Victor és el vicepresident i la resta són vocals, les tres persones que hi ha.

una assemblea general a l'any i un Consell Rector al mes i hi participen totes les persones sòcies.

13. Qui ocupa actualment el càrrec de direcció?

Tenim l'organització societària i a nivell laboral des d'aquest any hem decidit crear la figura de la gerència i és compartida.

L'ocupació de gerència hi és des del setembre d'aquest any. Encara estem en fase de prova a veure com va però de moment pinta bé, feia temps que veiem que necessitàvem algú que agafés aquest rol de visió global i de moment ens està alliberant molt a la resta per poder fer més hores de lo nostre, més productives.

Per tant, hi ha una noia i un noi a gerència, tres noies i un noi de coordinadores i la resta monitores i talleristes.

Com es va decidir la gerència?

Va ser una mica per motivacions de les persones. Era abans que entressin les dues últimes sòcies, per tant, érem quatre i d'aquestes quatre persones n'hi havia dues amb ganes d'afrontar el repte que suposava això i les altres dues que no en teníem ganes, i llavors va ser com molt fàcil.

14. Com està distribuïda la vostra representació pública? Creus que és d'una manera equitativa?

Normalment és per àmbit d'expertesa, com que quan ens han fet entrevistes és molt temàtic i qui sap del tema, per exemple, qui sap de menjadors és la Mireia doncs hi va la Mireia, el que és de gènere doncs hi vaig jo. I a nivell de quan s'han de fer més actes públiques hi va l'Ari que és la cogerent, però no hi va perquè sigui cogerent sinó perquè li agrada molt, ja ho feia abans de tenir el càrrec. Doncs, sí considero que està repartida equitativament.

15. Com es prenen les decisions en la cooperativa? (Grau de participació de persones sòcies i assalariades)

Les prenem totes per consens, mai votem. Som sis i de moment no ens ha calgut votar i desempatar (riu). El Consell Rector és qui fa les línies generals i llavors gerència executa i per tant, sí que ha de prendre algunes decisions així importants. Llavors el que fa quan ha de fer una consulta ràpida o trucades o whatsapps o mails.

Aleshores les decisions es prenen per consens però qui té l'última paraula és la gerència?

Qui té l'última paraula és el Consell Rector però a vegades hi ha decisions que s'han de prendre ràpid i llavors doncs gerència pren una decisió i la consulta.

16. Quin és el grau de decisió col·lectiva d'organització de treball de la vostra cooperativa? (jornades, horaris, vacances, compensacions econòmiques, etc)

Doncs ho decidim al primer Consell Rector de l'any o l'últim del curs, decidim quines vacances tenim. Sempre havíem fet les del conveni i aquest últim any per les sòcies hem decidit ampliar tres dies més, perquè ja que hem vist que no podem augmentar-nos el sou, doncs hem decidit posar-nos tres dies més de vacances.

I a nivell de jornada fem sessions de detecció de necessitats que n'hi diem a les sòcies, de què estem necessitant en cada moment. I llavors a partir d'aquí algú que pugui estar.

estressada o angoixada doncs mirem d'agafar alguna excedència o reduir la jornada, etc. I llavors ho decidim al Consell Rector i intentem respectar-ho al màxim.

Tenim la filosofia de "ja adaptarem la cooperativa a les necessitats de les persones".

Les treballadores, ho parlen amb administració i s'organitzen. Però el marc que utilitzem és el conveni de lleure per a les treballadores.

17. Com funciona l'accés a la informació i a la formació en la vostra cooperativa?

Sí, però no ho tenim estructurat, quan algú diu ei vull fer aquesta formació perquè la necessito doncs intentem posar tots els mitjans per finançar-la tota o si és molt cara doncs una part. Però llavors sí que posem totes les facilitats perquè es pugui fer, tema horaris...

I la informació per a les treballadores tenim total transparència, tota la informació que vulguin saber nosaltres no tenim cap problema en facilitar-la.

18. Apliqueu polítiques per a la prevenció i resolució de conflictes?

Sí, això és guai perquè tenim una persona externa a la cooperativa que ens fa un acompanyament emocional. Llavors a nivell de sòcies tenim quatre trobades a l'any amb ella i llavors quan han sortit grans conflictes, l'agafem el congelem i diem vale aquest tema el treballarem a la trobada emocional. Ella és una persona de fora, que ens facilita l'espai i ens permet abordar aquest tema amb seguretat i cura que és molt important per nosaltres.

I a part de les sòcies això també ho fa a les treballadores.

19. Grau d'arrelament al territori de la vostra cooperativa:

La idea és treballar molt en l'àmbit territorial perquè coneixem la gent, coneixem els clients, també pel temps de transport. Per nosaltres important que puguem anar amb transport públic i no destinar temps en el desplaçament.

I també per la coneixença del territori. Sí que a vegades he manat a Lleida però no ens sentim al nostre territori, ens sentim invasors, segur que aquí també hi ha entitats. Que anem encantades però alhora és com això (riu).

20. Funcioneu autogestionades?

Sí, i tant.

(D) CONDICIONS LABORALS DE LES DONES EN LA COOPERATIVA

21. Apliqueu algun pla d'igualtat o maneres concretes per pal·liar les desigualtats de gènere? Quines?

Dins de la cooperativa, som una cooperativa super feminitzada crec que som 80% de les persones de la cooperativa som dones. Sí que algun cop hem treballat el gènere des d'una vessant més emocional de facilitar-nos aquest tema a nivell de relacions de poder internes i altres desigualtats com podria ser la salarial que no hi és i a nivell de presa de decisions és la fracció que tenim sobre la taula de l'únic soci que tenim és gerent i què fem això. Però més mesures no tenim.

I aquest any volem aplicar el protocol d'assetjament que no el teníem i s'hauria de tenir, estamos en ello.

22. S'ha tractat el tema de la conciliació personal, familiar i laboral a la vostra cooperativa?

Sí, l'hem tractat molt perquè és un tema que ens preocupa molt i jo crec que en alguns casos el tenim molt ben resolt i en uns altres encara ens falta.

Però per exemple, ara una sòcia ha tingut una criatura fa poc doncs, ha fet la baixa i després ella es volia agafar una excedència i ha canviat d'opinió i començarà amb una jornada super reduïda o per exemple, l'any passat l'Ari es va agafar una excedència, jo me l'agafo l'any que ve... A nivell del dia a dia estamos en ello. Apliquem tot lo del conveni, vam ampliar mesures per a les treballadores, la cura de familiars menors i

dependents, i per temes de trasllat, mort d'un familiar... És a dir totes les mesures que recull el conveni doncs vam ampliar gairebé un dia en cada ella.

Vam fer una bossa de cura, que li dèiem, per casos com: he d'acompanyar al fill al metge... Com una bossa d'hores que té tothom.

Quantes mares sòcies hi ha?

Una mare i la resta en procés. I ella s'ho pot combinar per anar-lo a buscar al col·legi, etc.

Creus que el fet de tenir fills o filles dificulta l'accés al mercat laboral a les dones?

Sí, és dramàtic (riu). No sé si et dificulta l'accés o et penalitza perquè en el món en què surts ja no pots promocionar la carrera i perds poder de decisió dins l'empresa.

Trebal·leu des de casa?

Sí, jo per exemple, jo faig mig intervenció i mig oficina i visc al Penedès llavors hi ha dos dies que treballo des de casa i cap problema.

Quines temes encara no estan resolts?

Sí, perquè per exemple, la gent que treballa a l'oficina o té molt fàcil, però la gent que fem intervenció és més difícil, perquè tenim més horaris que depenem dels clients.

I com ho plantejaries?

No ho sé, és un debat que tenim ganes d'abordar. De dir, per exemple, ens limitem els dies d'intervenció, només en farem tres a la setmana o quatre. Però, encara no ho tenim pactat.

Qui ha tingut la iniciativa?

Va sortir de dues de les sòcies, aquest tema ens inquietava i vam dir doncs revisem el conveni i mirem què podem fer.

23. A l'hora de fixar horaris de reunions, de visita o jornades laborals es tenen en compte les situacions familiars de les persones que treballen a la cooperativa?

Sí, de fet les reunions internes molt perquè tenim calendaris molt bojos (riu) ja ho has vist, imaginat sis persones més així. Però ho intentem combinar molt i si algú no pot estar, per exemple, tenim un soci que té la parella a Grècia i hi va molt sovint doncs ho fem per Skype. Però sempre ho fem amb horaris molt pactats entre tots, i mai més enllà de les sis de la tarda (riu).

Acostumem a fer de tres a cinc de la tarda les reunions de Consell Rector.

24. Teniu flexibilitat horària? Com funciona?

En funció de la jornada, però normalment fem de 9h a 17h, però l'horari és flexible sense problema. Normalment segueix l'horari fixe però després som superflexibles. I la gent que estem treballant d'intervenció també tenim molta flexibilitat , perquè per exemple, si t'ha tocat anar a les vuit plegues abans i no passa res.

Sí que portem un seguiment de les hores, tenim un Excel cadascú que el vam fer precisament per no passar-nos de les hores (riu) que és el que ens passava a l'inici.

Si et passes d'hores pagueu hores extres o compenseu?

Normalment ho compensem, cadascú és responsable de compensar-se les hores, però sí que algun cop s'ha hagut de fer hores extres que no s'han pogut compensar, no sòcies sinó persones treballadores i se'ls hi ha pagat com a extres.

25. Creus que les cooperatives suposen un entorn més favorable a l'hora de conciliar la vida personal familiar i laboral en relació a altres models empresarials? Perquè?

Jo crec que sí, així com a opinió personal el que m'agradaria que realment fos com per la recerca a la qual vaig participar, que és veritat que és cooperatives petites, i jo crec que en les cooperatives és molt més fàcil perquè és més fàcil organitzar-se i les grans

jo crec que en general la voluntat hi ha de ser però no sé com és l'organització col·lectiva.

I també crec molt que depèn de la ideologia de la cooperativa.

26. Apliqueu una perspectiva feminista i noció de cures a la vostra organització?

Sí nosaltres, ho tenim a la visió, missió i valors de l'empresa i ho tenim super present, perquè ens hi dediquem i a l'hora ens ho creiem molt que ens hem de cuidar i per això fem els espais emocionals i intentem molt treballar des de les necessitats. Quan hi ha un conflicte o una demanda a l'hora d'abordar tots aquests temes de drets laborals.

A nivell pràctic, la noció de cures ho apliquem sobretot amb la bossa de cures i flexibilitat horària.

I la visió feminista l'apliquem molt en la pràctica quotidiana, és a dir, és un feminisme com de praxi de les relacions que establim entre nosaltres, sobretot i també a nivell de posicionament polític cap a fora també i després el tipus de serveis que oferim que els que tenen a veure amb el gènere són clarament feministes i ho diem.

(E) ACCÉS I ÚS DE LES XARXES SOCIALS I PÀGINA WEB

27. Teniu pàgina web? Perquè?

La tenim des del principi, aquesta voluntat que et coneguin més enllà de la família. I ara mateix és una web molt estàtica, volem intentar aconseguir una subvenció perquè ens la faci una persona professional i poder potenciar més la pàgina web perquè ara principalment la tenim per estar presents, mostra el que tenim i transmetre els valors de la nostra cooperativa, però és molt estàtica.

28. Teniu ecommerce?

No, no en tenim.

29. Esteu presents a les xarxes socials? En quines i perquè?

Sí, Facebook, Twitter i Youtube. Sobretot el que volem transmetre a través de les xarxes és el missatge que volem que arribi a la gent, no ens importa tenir molts seguidors, sinó que volem que els seguidors que tenim entenguin què volem transmetre.

Per nosaltres les xarxes socials són més importants que la pàgina web ara mateix, perquè la pàgina web la vam fer nosaltres i és molt estàtica de fet, ara estem preparant una subvenció per a millorar la comunicació i volem millorar la web, que ens la faci una persona professional per aconseguir una web més intuïtiva i viva i com que això no ens ho permet fer la que tenim ara perquè és d'aquestes de plataforma, doncs les xarxes ens ho permeten. Ens permet penjar notícies que puguem parlar amb la gent, etc.

30. El fet de ser cooperativa creus que hi ha alguna diferència al fet d'estar presents a la xarxa?

Bueno que som més “pardillos”(riu). No sé si és el fet de ser cooperativa, però el fet de tenir pocs recursos fa que la comunicació sigui l'últim bloc que ens ha preocupat, fins aquest any. Aquest any ha sigut molt de canvis, i hem decidit incorporar una persona que portarà la comunicació que és la Laura, que ara està per baixa de maternitat però quan torni ho portarà ella. És com que finalment, hem decidit invertir econòmicament en aquest tema però abans pensava doncs som “pardillos”, però no és el fet de ser cooperativa és pel fet de no tenir idea de com muntar una empresa i fer el que pots.

I perquè aquest any?

És com algo que arrossegàvem des de fa temps en què hem de millorar la comunicació i aquest any, que és l'any de consolidació i canviar l'estructura i ha sigut com vinga agafem a algú amb deu o quinze hores a la setmana, no sé a quan estar que porti bé aquest tema.

Sobretot per comunicar bé el nostre missatge, no és tant per arribar a més gent sinó a la gent que ens interessa arribar.

31. Vols fer alguna aportació?

Crec que no (riu).

Gràcies.

10.9.2 Entrevista (2) Aline sòcia fundadora de La Tercera Pell SCCL

Introducció:

S'informa sobre el doble grau d'Administració d'Empreses + Màrqueting i Comunitats Digitals, del treball d'investigació que s'està realitzant i de les motivacions personals i acadèmiques de la recerca en fer aquesta entrevista.

Es demana permís per a l'enregistrament en àudio de l'entrevista.

1. Al iniciar l'entrevista es pregunta principalment sobre la motivació i el motiu d'emprendre i en què consisteix l'organització.

Sobre aquesta qüestió l'Aline explica el següent:

El negoci va començar amb la Ivet i la Mireia i ja treballaven amb bioconstrucció de fa deu anys i elles volien aconseguir un projecte més gran, perquè elles dues ja no arribaven a tothom a qui volien. Ens vam conèixer amb l'Esther i vam fer un postgrau de bioarquitectura que impartien elles al Tecnocampus. Arran d'aquí ens convidaren a formar aquest projecte. Perquè elles no eren cooperatives, eren autònomes i ens van convidar a formar aquest projecte cooperativista que es basa a dur a terme projectes bioconstrucció dins de l'interiorisme, l'arquitectura i espais no edificats.

2. Perquè vau decidir fer-ho en forma de cooperativa?

De fet, la forma cooperativa és el que encaixa millor amb la nostra ideologia, sí que és cert que ho podríem fer en format d'una SL perquè igualment que volem que totes tinguem els mateixos salaris, les mateixes condicions, tot això amb una SL també es pot definir. Però creiem que amb el format de cooperativa té aquesta part filosòfica i amb la derivació de parts dels beneficis que van a la cooperativa. Que aquí és com un

“ente” que és un pro en aquest “ente” no treballem individualment, sinó que treballem cadascuna, guanyem igual, però amb un objectiu comú.

El treball que fem és per fer créixer aquest projecte, no és per mi personal, sinó que és per una consciència global. De fet, aquí la cooperativa quadrava més amb la nostra ideologia.

Però tot altres coses tècniques, jerarquies, etc. Es pot formar amb qualsevol classe d'entitat.

Però sí que creiem que amb la cooperativa ens identificàvem molt més i al final vam lluitar per la cooperativa i estem molt contentes.

3. Quins avantatges i inconvenients creus que existeixen al fet ser una cooperativa i no una altra entitat jurídica?

És bàsicament per la ideologia, però sí que és cert que els impostos són diferents durant els primers anys, hi ha un cert desconeixement.

Les barreres que ens vam trobar és que era un món molt desconegut, per començar a fer la cooperativa amb tot el papeleo burocràtic. Sí que hem tingut suport, vam anar a la Federació de Cooperatives a Barcelona vam estar assessorades per una sèrie d'associacions de cooperatives, però que és cert que no ens acabaven d'aclarir tot sobre el tema. I quan va començar tota la documentació hi havia una certa dificultat d'entendre, fins i tot de l'administració que no sabien d'on venien al paper.

A una SL, està tot més marcat, i el món cooperatiu encara està molt desconegut. Vam trobar dificultat a nivell administratiu de què la gent es contradeia, fins i tot la gent de l'administració no ho tenia clar. Però al final ens van sortir les coses i mica en mica vam aconseguir fer-ho tot. Però no va ser fàcil com una SL, que està tot més predeterminat protocol·lari.

4. Quin va ser el vostre finançament en el moment de crear la cooperativa?

Vam estar mirant la banca ètica, de fet treballem amb la caixa d'enginyers, vam mirar Triodos però era complicat perquè no tenien la seu aquí i era més complicat gestionar, i al final amb caixa d'enginyers ens vam entendre i els vam triar a ells i de cara al finançament tenim un privat d'un "pariente" que ens va fer un finançament que tenim allà i anem jugant aquest finançament. i arran d'aquí és per tenir una mica de capital tenim un muntant, en l'arquitectura passa això, a vegades entren molt diners i de cop pots estar dos mesos sense tenir ingressos, és com una cosa molt inestable i un coixí per està jugant amb els salaris, sí que és cert que cada vegada estirem menys d'aquest finançament que això és un indicador de què l'empresa va creixent perquè això ja està estable fins al moment que ja està estable i ho puguem tornar tot però sí que vam començar amb un finançament privat.

(B) DADES GENERALS SOBRE LA COOPERATIVA

5. Any de creació de la cooperativa:

2016.

6. Àmbit territorial d'actuació:

Sobretot al Maresme, sí que tenim alguna cosa per Girona, Tarragona, treballem amb una Fundació d'inserció laboral a Barcelona.

Però el 90% de la nostra feina és al Maresme, Mataró, Vilassar, Arenys, Premià...

7. Sector d'activitat:

Arquitectura.

8. Facturació anual:

No ho sé ben bé però aproximadament entre 50m i 250m.

9. Nombre de persones sòcies (dones, homes i total):

Sempre hem sigut quatre dones.

10. Nombre de persones treballadores (dones, homes i total):

Tenim una treballadora que és la secretària, que fa mitja jornada que fa de nou a una.

Quina categoria professional ocupeu?

Les quatre som arquitectes especialitzades en la bioconstrucció

11. Escala salarial:

Totes tenim al mateix salari, vam començar amb uns mínims que van anar pujant i mica en mica que va creixent l'empresa anem incrementant tenint en compte les reserves que s'han de deixar cada any.

(C) FUNCIONAMENT DE L'ESTRUCTURA ORGANITZATIVA

12. Com està constituït el vostre Consell Rector? Feu Assemblees?

Tenim Consell Rector, però no l'utilitzem.

Les assemblees formals vam fer les obligatòries per tancament d'any que tenim l'acta però sí que fem moltes reunions també podríem denominar a assemblea, però és que nosaltres a cada setmana fem una reunió que li diem la reunió de "cope" que són els temes que s'haurien de tractar en les assemblees, sí que hauríem de fer el vot, però com que som quatre i sempre arribem a un consens. És més aviat intuïtiu i arribem a un consens. És això som quatre, i fem reunions molt periòdiques que no ho posem en acte però sí que està.

Prenem decisions cada setmana però no ho posem en acta.

13. Qui ocupa actualment el càrrec de direcció?

Ui...no tenim càrrec de direcció, totes per igual.

14. Com està distribuïda la vostra representació pública? Creus que és d'una manera equitativa?

Com que les quatre som dones, està repartit de forma equitativa (riu). Però la representació pública dependrà del projecte.

15. Com es prenen les decisions en la cooperativa? (Grau de participació de persones sòcies i assalariades)

A través de la comunicació i el consens, perquè és totalment horitzontal.

Tenim els papers assignats, perquè s'ha de tenir el Consell rector, el president, el tresorer el secretari, anem rotant les funcions, cada dos anys em sembla que són, i ho fem perquè s'ha de fer, però aquí no hi ha un pes de decisió que sigui més gran d'una o d'una altra és totalment horitzontal.

Les xarxes socials, de fet, és el que deia abans, són tants temes perquè hem de fer la nostra feina, hem d'impulsar l'empresa, i hem de promocionar i hem de pensar el màrqueting, i totes aquestes coses les pensem amb aquestes reunions que fem cada setmana i després quan hem de prendre les decisions que són pertinents en cada moment traslladem les coses a la Montse, que és la noia que treballa per nosaltres, la secretària i posa en marxa el tema de les xarxes.

Ella no participa en les reunions?

Ella no participa en aquestes reunions però de fet, fem dos tipus de reunions, una els dilluns que és la reunió de feina que és de cara els projectes que tenim a la setmana i després fem la reunió de "cope" que és quan decidim coses i li traspassem a la Montse.

16. Quin és el grau de decisió col·lectiva d'organització de treball de la vostra cooperativa? (jornades, horaris, vacances, compensacions econòmiques, etc)

Entre totes de forma horitzontal, obrim calendari, i la Montse també participa.

Nosaltres quatre tenim un control d'hores per controlar i tenir estadística dels projectes, quant temps he invertit en el despatx, en feina comercial o he estat fent memòria... Però això també ens serveix per a saber quant temps ha estat treballant cadascuna perquè no una treballi cinquanta hores i l'altra vint. No controlem, però al final és tot molt equilibrat.

Treballem sobretot amb molta confiança perquè al final el que importa és el nivell de compromís. Perquè si jo aquesta setmana no puc venir durant dos dies, sé que la setmana següent em quedaré fins les dos si cal i entregaré el projecte a temps.

Per tant, el nivell de compromís és tan segur i al final amb les vacances és el mateix.

Són decisions molt conjuntes i no arriba haver de fer una votació, és per consens.

17. Com funciona l'accés a la informació i a la formació en la vostra cooperativa?

Sí, jo sóc la que faig més cursos, de fet, ara estic fent el curs de prevenció de riscos laborals, que és obligatori, però anem fent cursos de bioconstrucció, de direcció d'obres, de direcció d'execució. El que necessitem en cada moment.

Totes quatre fem de tot, però a vegades estem dues més al carrer i dues més al despatx fent projectes executius i memòria... És cooperatiu fins i tot la nostra forma de treballar. Cooperem amb tot. Per això dic que és molt ideològic.

Per això trobo que va més enllà del protocol de la cooperativa és com molt intrínsec.

I si ens interessa, totes tenim accés a la informació la secretària també.

18. Apliqueu polítiques per a la prevenció i resolució de conflictes?

De moment no ens hem trobat en cap conflicte fort, i esperem que duri. Però quan ens hem trobat amb alguna cosa, no hem parlat directament com solucionar-ho però sempre ens hem basat amb la comunicació entre les quatre.

19. Grau d'arrelament al territori de la vostra cooperativa:

No, sí que la feina ens surt aquí, però no és perquè treballem amb aquest sentiment, de fet, ara estem treballant a les últimes reunions a veure si enfoquem la publicitat més a fora del Maresme. Tampoc molt més enllà, perquè fer obres a més de 200km si has de fer una visita d'obra per setmana, és un problema. Una companya té unes obres a Eivissa, això és difícil, cada quinze dies, s'ha d'agafar l'avió... És una feina, que tampoc pots tenir tan lluny. Però sí que ens agradaria créixer a Girona.

20. Funcioneu autogestionades?

La gestió de la contabilitat tenim una persona autònoma que ens ho porta, però la resta ho portem tot nosaltres. Només és la comptabilitat que tenim una persona.

(D) CONDICIONS LABORALS DE LES DONES EN LA COOPERATIVA

21. Apliqueu algun pla d'igualtat o maneres concretes per pal·liar les desigualtats de gènere? Quines?

A dins de l'empresa no tenim, perquè som totes dones i no tenim desigualtat. Sí que és cert que encara no tenim el reglament intern, els estatus sí, però el que són les coses internes que s'han de fer a poc a poc encara ho estem treballant. Ho tenim molt incorporat, ho fem però encara no estan descrits.

22. S'ha tractat el tema de la conciliació personal, familiar i laboral a la vostra cooperativa?

La conciliació és obvia, tres mares, la l'vet que no és mare però és profe de ioga, vull dir que cadascuna té la vida i això per nosaltres és el primer.

Si em quedo malalta, si tinc un nen que està malalt no ho posem ni sobre la taula. El primer és el primer, per això dic que ja un nivell de compromís i al final si el meu fill està malalt i no puc venir, tampoc cal que hagi de donar gaires explicacions perquè jo faré la meva feina. I això és la confiança de que sabem que la cosa funciona.

23. A l'hora de fixar horaris de reunions, de visita o jornades laborals es tenen en compte les situacions familiars de les persones que treballen a la cooperativa?

Tenim en compte les situacions familiars i totes les del nostre voltant.

24. Teniu flexibilitat horària? Com funciona?

Tenim una flexibilitat horària, sí que tenim un patró establert. Nosaltres fem cada dia de 9h a 15h i les tardes fem quatre tardes, i cada una fa una tarda. i els divendres fem amb hores convingudes, si algun client ens truca.

Si surt alguna emergència i no pot venir cap, tanco i posem cartell que hi posa tancat i ja està.

25. Creus que les cooperatives suposen un entorn més favorable a l'hora de conciliar la vida personal familiar i laboral en relació a altres models empresarials? Perquè?

Si no fóssim cooperativa i fóssim una SL, podria ser el mateix, al final són les persones que ho formen, la sigla és el demenys, però sí que és veritat que la forma de cooperativa ens identificava més, però no vol dir que no poguéssim fer una altra cosa.

26. Apliqueu una perspectiva feminista i noció de cures a la vostra organització?

Posem per davant totes les responsabilitats familiars i qualsevol cosa que passi. No tenim aquesta cosa de ooh no pot estar tancada la botiga.

Tenim un horari fixat ja de cara els nens, pleguem a les 3h per poder anar a recollir els nens a les 4.30h. Hem fet un horari que permet que totes puguem gestionar les famílies de la forma que puguem.

I pel que fa la perspectiva feminista no ho tenim escrit però sí que creiem que tenir una empresa femenina és molt diferent la forma de pensar l'empresa és molt diferent. De fet, quan vam començar a treballar vam estar fent amb una coaching empresarial que és una noia que va un planning d'empresa de cara a les dones, dirigit a les dones. Pensa l'empresa d'una forma cíclica, segons la menstruació, de la lluna. És una forma

cíclica, sistemàtica i dinàmica d'entendre la cosa que en general en el món masclista és molt lineal. La forma d'entendre l'empresa és enfocada a un pensament femení. Entenem que quan parlo dels industrials jo parlo d'ecosistemes, que jo entenc que ja és una forma femenina d'entendre el negoci, no és el client. Formem part d'alguna cosa. És aquesta visió més femenina del negoci.

De fet, la tercera pell ja és, el mateix nom ja diu, la tercera pell és com la casa, la primera pell és la pell, la segona és la roba i la tercera és la casa ho entenem com tot un sistema.

En el nom i en la forma de funcionar.

Si et fixes, aquí hi posa: obra feliç, Tu creus que un home posaria això?

Al final és el que volem i al final ho valora, perquè al final el client ho valora, l'acompanyament en aquest procés de canvi. Són sentiments que a vegades acompanya molt el femení, aquesta sensibilització.

Sí que és cert que en el nostre entorn, som sistèmiques, no treballem soles, treballem amb els industrials, els paletes, etc. Hi ha tot un ecosistema.

I aquests intenteu que també siguin cooperativistes?

No, perquè no és fàcil, els industrials que treballem sobretot són lampistes, guixaires, i en aquest sector no hi ha gaires cooperatives. A part, és un món molt masclista.

Estem lluitant a pulmón i entrem de cara perquè és un xoc.

No ens hem trobat conflictes, però sí que és cert que es nota que estàs en un món d'homes. La construcció és un món d'homes.

Però mica en mica al final imposes per la teva experiència i al final les coses surten bé. i sí que és cert que al final, la forma en com les dones gestionen les coses encamina a un món més harmònic, resolent problemes de manera més diplomàtica, menys conflictiva...

Amb els grups que treballem són molt específics, i quan treballem amb un client que vol treballar amb la seva constructora nosaltres expliquem que ens agrada treballar amb els nostres industrials perquè hi ha ens coneixem i ja sabem la forma de treballar i hi ha aquest feeling de treball, però sí que és cert que podem treballar amb qualsevol, però són relacions que es van conquistant i tenim establert una relació amb els que treballem cada dia.

(E) ACCÉS I ÚS DE LES XARXES SOCIALS I PÀGINA WEB

27. Teniu pàgina web? Perquè?

D'entrada aquesta pàgina està feta per nosaltres, vam estar treballant el pla d'empresa el pla de màrqueting, aquesta ànima de l'empresa amb la coaching d'emprenedoria de les dones, amb l'objectiu de fer la nova pàgina d'internet. Però al final a les reunions, vam veure que si fèiem canvis a la que ja existia, a mesura que treballàvem amb la pàgina van anar entrant més contactes i ara resulta que és una pàgina que ens està funcionant molt.

Cada setmana estem treballant posant projectes, modificant coses, hi ha pestanyes que estan per actualitzar o modificar, és una pàgina que està en constant moviment. I resulta que això està tornant uns beneficis perquè entren més contactes.

És una bona font de contactes.

28. Teniu ecommerce?

No té sentit en el nostre cas.

29. Esteu presents a les xarxes socials? En quines i perquè?

Instagram, Facebook i Twitter.

L'instagram molta gent fa els likes però no és una font d'entrada és més per mantenir i la gent vegi el que fem. Però el que aporta més clients és la pàgina web. Facebook, l'altre dia un noi volia contactar amb nosaltres, però en general són escassos els casos de xarxa social. És molt més per divulgar la teva feina que per atreure contactes.

30. El fet de ser cooperativa creus que hi ha alguna diferència al fet d'estar presents a la xarxa?

No, no condiciona sí que és cert que és un atractiu del col·lectiu ah que sou cooperativa? Que guai! (riu) és atractiu perquè és un signe que alguna cosa pot ser que sigui diferent. La gent més sensible o també ens diuen que els hi agrada que siguin dones. Tenim una foto de nosaltres quatre de l'equip i més d'un contacte m'ha dit és que he vist les quatre i m'heu donat molta confiança i és aquesta cosa que ser 4 dones dóna confiança. Per tot, perquè som dones, perquè som cooperatives un conjunt de coses.

31. Vols fer alguna aportació?

No, jo crec que t'ho he dit tot.

Gràcies.

10.9.3 Entrevista (3) Anna sòcia fundadora de Fil d'Ariane SCCL

Introducció:

S'informa sobre el doble grau d'Administració d'Empreses + Màrqueting i Comunitats Digitals, del treball d'investigació que s'està realitzant i de les motivacions personals i acadèmiques de la recerca en fer aquesta entrevista.

Es demana permís per a l'enregistrament en àudio de l'entrevista.

1. Al iniciar l'entrevista es pregunta principalment sobre la motivació i el motiu d'emprendre i en què consisteix l'organització.

Sobre aquesta qüestió l'Anna explica el següent:

Al principi el projecte va nèixer per a ser una escola on treballar la inclusió educativa des del minut zero. Era una escola pensada per atendre a nenes i nens amb diversitat

funcional i sense amb un espai nascut des del minut zero per a atendre la diversitat. I l'escola estava pensada fer-la ambientada a la natura, introduir la permacultura, els cavalls, etc.

Aquesta idea va sortir de la meva experiència professional i d'un altre company, que ell es dedicava a ferrador de cavall i s'estava formant amb tot això de permacultura.

L'idea va néixer l'any 2015, que nosaltres estàvem vivint a Madrid i vam decidir venir cap aquí, perquè a Catalunya se'ns obrien més portes.

Després de ser mare, El 2013 vaig tornar a l'escola d'educació especial, i per mi va ser un xoc impressionant, i va ser tornar a l'escola i vaig veure que no podia ser així, aleshores vaig agafar i vaig començar a escriure com m'agradaria que fos la meva escola ideal i vaig veure que no hi havia cap escola d'aquest tipus i d'aquí va néixer la idea principal de Fil D'Ariane.

Però va ser un camí molt llarg, perquè jo tenia la idea però no en tenia ni idea de temes empresarials i vaig fer un curs que es deia "Juntas emprendemos" i a partir d'aquí vam començar a montar tot el projecte.

Ens van sortir diferents entrebancs per a crear el projecte, com trobar el local que suposava una inversió molt elevada, durant aquest temps vaig fer un altre curs i vam acabar a Barcelona, a Barcelona Activa, i vam guanyar el premi de primer projecte, i ens van donar el premi de 6.000€ que ens va servir per a muntar la cooperativa.

(...)

Després de totes aquestes dificultats per a crear el projecte, va quedar frenat i vam decidir encaminar-lo i vam desfer l'equip que hi havia i ens vam quedar els dos del principi i ara som un equip de psicòleg, mestre, logopeda i terapeuta i fem el mateix que anàvem a fer a l'escola però ho fem a les famílies i a les escoles. Per una banda, tenim famílies que ens contracten directament i intervenim directament amb l'infant a nivell cognitiu, emocional i comunicació i ens adaptem a les seves necessitats. I després, anem a l'escola de l'infant i formem a l'equip educatiu i els hi adaptem els materials i continguts. Per l'altra banda, ens està sorgint la necessitat per part de l'escola, és l'escola que ens diu que no poden atendre la diversitat i aleshores nosaltres fem una intervenció a l'escola. I finalment, el que estem intentant ara és

treballar amb adolescents amb discapacitat intel·lectual, tenim un programa que es diu aula d'autonomia que ho començarem a presentar als ajuntaments a partir del juny. I consisteix en dues hores a la setmana a joves d'entre 12 i 21 anys perquè aprenguin coses de la vida diària.

2. Perquè va decidir fer-ho en forma de cooperativa?

Vam decidir formar-nos com a cooperativa, primera pels ideals personals. Ens mouen ideals relacionats amb l'anticapitalistes, feministes i també perquè era una manera de ser una alternativa a l'empresa tradicional capitalista "con el uso piramidal", no volíem ser això, volíem ser un col·lectiu de persones que cada persona sigui un vot, entre totes poder-ho decidir tot... Realment va ser alguna cosa personal. Quan vaig conèixer el món de l'economia social i solidària me'n vaig adonar que era la manera en com volia fer les coses.

3. Quins avantatges i inconvenients creus que existeixen al fet ser una cooperativa i no una altra entitat jurídica?

La veritat és que de moment només m'he trobat avantatges. Per una banda, al fet de ser cooperativa sense afany de lucre, hi ha un punt d'estar molt a gust a nivell de treballadora i personal. Per una altra banda, hem pogut optar a subvencions que si fóssim una SL, no podríem i també molts ajuntaments si no fóssim una cooperativa sense afany de lucre no ens estarien atenent.

Així que avui per avui, jo només m'he trobat avantatges. Sí que és veritat que a nivell econòmic no et pots fer mega ric, però tampoc és el que busquem. La nostra intenció com a treballadora és primer tenir un sou digne, lo segon que puguem conciliar la nostra vida perquè tots som pares i mares, i no volem ser una macroempresa perquè perdríem la nostra essència.

4. Quin va ser el vostre finançament en el moment de crear la cooperativa?

Va ser primer, guanyar el premi de Barcelona Activa, ens va donar molt de relax perquè ens va permetre muntar la cooperativa i cobrir les despeses i fer una mini arrancada.

És a dir, de capital propi poc vau haver d'afegir?

Bueno sí, la realitat és que sí, a l'extracte del banc sembla que no (riu) però hem invertit molt de temps en l'arrencada del projecte, ens hem hagut de sostenir i despeses de benzina, moure'ns, papers, fer la pàgina web, publicitat, anar a fires, etc. Tot això, ho hem pagat de la nostra butxaca, sí que hi hagut una despesa però no ha sigut res super bèstia però hauran sigut uns altres 4.000€ o 5.000€ més.

Intentem tirar molt de subvencions i els clients.

Tenim una reserva a nivell personal de 3.000€ cada soci per si ens enfonsem en algun moment o fan falta, tenir-los apunt. Però són diners propis. Això ens dóna molta pau.

(B) DADES GENERALS SOBRE LA COOPERATIVA

5. Any de creació de la cooperativa:

Com et deia, l'idea la vam començar a treballar durant el 2015, la cooperativa la vam constituir el 2018, però no és fins aquest any que ja estem funcionant.

6. Àmbit territorial d'actuació:

Soprenentment, jo em pensava que seria el Maresme i no. Estem treballant molt a Barcelona a Gràcia-Guinardó i ara ens estan trucant del Llobregat.

7. Sector d'activitat:

El nostre àmbit seria l'educació especialitzada en l'acompanyament emocional.

8. Facturació anual:

La facturació anual, no t'ho podem dir perquè encara ha de començar, perquè la primera factura la tenim del Gener. Però si vols que et posi una xifra, al ser el primer any crec que menys de 50.000€.

9. Nombre de persones sòcies (dones, homes i total)

Som quatre. Dos dones i dos homes.

En Texu i jo com a socis fundadors, la Sònia que es va incorporar al Setembre i el Marc que s'incorporarà, perquè està començant les intervencions ara.

Quina categoria professional ocupeu?

Jo sóc mestra i logopeda i he treballat durant molts anys a escoles ordinàries i els últims anys treballava amb infants amb diversitat funcional i discapacitat intel·lectual i treballava al Museu del Prado amb arteteràpia. L'altre soci fundador ferrador però ha treballat molt amb cavalls i té moltes formacions relacionades amb la permacultura. L'altra noia sòcia és terapeuta i l'altre soci psicòleg.

Jo, per tal de poder dedicar tots els meus esforços al projecte, vaig deixar la feina i em vaig quedar a l'atur. D'aquesta manera hi podia dedicar més hores i combinar-m'ho per poder estar amb la meva filla.

10. Nombre de persones treballadores (dones, homes i total)

De moment no tenim a cap treballadora contractada, ja que ens ho anem fent amb les quatre persones que som. Si haguéssim tingut l'escola sí que teníem aparaulats diversos contractes.

11. Escala salarial:

Les persones que estem intervenim, cobrem el mateix. Però el Texu que ara mateix no pot desenvolupar la seva figura professional li hem posat un mínim perquè s'està encarregant de tota la gestió, de números, papers, factures... I la dedicació és molt menys.

Però el sou base és el mateix. És a dir, totes cobrem el mateix en proporció al volum de feina. Però el sou és absolutament igual per a tothom.

(C) FUNCIONAMENT DE L'ESTRUCTURA ORGANITZATIVA

12. Com està constituït el vostre Consell Rector? Feu Assemblees?

Ho tenim estructurat, ara ho tenim una mica d'estar per casa perquè som realment les persones que ens ajuntem som tres, i ens ajuntem un cop cada setmana durant tres hores, a vegades per parlar per temes de feina i d'altres per anar creixent com a cooperativa. I intentem estar-hi totes. Després hi ha altres reunions que ens dividim en equips.

Però tema rols, ho tenim distribuït però en el paper, jo sóc la presidenta, el Texu és el secretari i la Sònia és el tercer rol que s'ha de complir.

13. Qui ocupa actualment el càrrec de direcció?

No tenim cap director. Podríem dir que cadascú és director amb la seva àrea perquè jo em dedico a fer la part d'intervenció de logopèdia i cognitiva, la Sònia teràpia amb la família i el Marc és adolescents. Hi ha aquestes tres àrees i cadascú porta la seva part però no hi ha un director que ho porti tot.

14. Com està distribuïda la vostra representació pública? Creus que és d'una manera equitativa?

Sempre hi anem els tres.

I si algú no pot?

Si algú no pot ens dividim, però de moment ho estem fent tot els tres junts.

15. Com es prenen les decisions en la cooperativa? (Grau de participació de persones sòcies i assalariades)

Som una persona, un vot.

En cas d'empat què feu?

Arribem a un consens. Per exemple, ara hem tingut un debat important i hi hagut diferents opinions però hem arribat a un consens. És a dir, la persona que no està d'acord exposa els seus motius, comentem la jugada i ho decidim entre les tres fins a arribar a un consens.

16. Quin és el grau de decisió col·lectiva d'organització de treball de la vostra cooperativa? (jornades, horaris, vacances, compensacions econòmiques, etc)

Ara estem fent tot el règim intern. Ens hem posat uns màxims. Hem dit que com que tots som família no podem treballar més de dues tardes a la setmana. Hem posat coses com que el dia de l'aniversari del nostre fill/filla ens l'agafem de festa. Hem augmentat en dos mesos la baixa maternal, en comptes de quatre que siguin sis mesos també per als pares.

També hem acordat que tindrem les vacances totes a l'agost, perquè és quan hi ha menys intervencions. Ens hem adaptat una mica a la nostra professió.

Més o menys és això, perquè l'estem fent ara.

17. Com funciona l'accés a la informació i a la formació en la vostra cooperativa?

Per la formació de moment estem tirant molt de Barcelona Activa i de Coop Maresme que són cursos subvencionats, però sí que tenim destinats uns diners, que són un 10% anual a formacions internes. Per exemple, la meva companya diu que ha sortit una nova teràpia de joc que a ella li interessa i això ho cobreix la cooperativa.

I per la informació, totes tenim accés, tot i que hi ha coses que són més privades que són casos de famílies i tal però tema gestió és tot obert, tots tenim accés al mail, als comptes...

18. Apliqueu polítiques per a la prevenció i resolució de conflictes?

De moment no ens hem trobat en cap conflicte, però sí que hem parlat de tenir un protocol, de dir per exemple, si passa això, dues persones estan d'acord i l'altra no, no

triem per majoria sinó que veiem les necessitats de l'altra persona, etc. I ara ho estem dissenyant tot això.

19. Grau d'arrelament al territori de la vostra cooperativa:

Ens agradaria tenir aquest arrelament al Maresme, de fet, mantenim molt contacte amb Coop Maresme però curiosament tota la feina ens surt cap a Barcelona.

20. Funcioneu autogestionades?

Sí, totalment.

(D) CONDICIONS LABORALS DE LES DONES EN LA COOPERATIVA

21. Apliqueu algun pla d'igualtat o maneres concretes per pal·liar les desigualtats de gènere? Quines?

Sí, també ho estem escrivint i formalitzant tot, però per a nosaltres és super important el tema del gènere, perquè a més, intentem tenir molta cura a nivell de llenguatge inclusiu, a nivell de condicions, etc. Perquè se't colen moltes coses. Per exemple, l'altre dia revisant la pàgina web i me n'adono que el Marc és expert en nose què i la Sònia i jo especialistes. I és com ei! Perquè tu has de ser l'expert... Tot aquest tema le cuidem molt, estem molt conscienciades i sobretot a nivell de comunicació.

22. S'ha tractat el tema de la conciliació personal, familiar i laboral a la vostra cooperativa?

Per a nosaltres és vital perquè tenim criatures petites i és com una condició imprescindible. Ens hem posat això, per poder conciliar no podem treballar més de dues tardes a la setmana cada un. I això ho hem fet formalment.

Per tema de cura de persones al nostre càrrec, també és una cosa molt important, i si sorgeix s'anul·la i es fa el que convingui per adaptar-nos.

23. A l'hora de fixar horaris de reunions, de visita o jornades laborals es tenen en compte les situacions familiars de les persones que treballen a la cooperativa?

Ho tenim molt en compte. Inclús hem fet alguna reunió tipus calçotada perquè així els petits juguen, etc. A més, la Sònia i el Marc són parella i clar, tampoc poden coincidir les mateixes tardes, i ens hem de coordinar molt bé entre totes.

24. Teniu flexibilitat horària? Com funciona?

Tenim molta flexibilitat, perquè tenim la sort de decidir una mica els nostres horaris i la gent s'adapta al que nosaltres li proposem. Per exemple, no fem teràpies a partir de les 18h de la tarda... A més, és una manera de revaloritzar tota aquesta feina, perquè és igual que anar al metge. Quan l'infant hi ha d'anar, va més tard a l'escola o surt abans, doncs amb això passa el mateix.

25. Creus que les cooperatives suposen un entorn més favorable a l'hora de conciliar la vida personal familiar i laboral en relació a altres models empresarials? Perquè?

Jo penso que sí, pel que conec és gent molt més sensibilitzada a nivell humà. Tot el que m'he trobat és gent super maca. Que aquest fet no deixa de fer que sigui la teva empresa i hagi de treballar mil hores, però inclús amb les persones que treballem nosaltres, el fet que s'apropin a una cooperativa també és un altre tipus de gent diferent. Ja són persones amb un altre tipus de sensibilitat. Amb els valors de transformació social, d'economia social i solidària, entendre que a part de ser logopèdia sóc dona i mare, sí, penso que hi ha molta més flexibilitat. Per la nostra part també. És una flexibilitat compartida. Si t'anul·len una teràpia a última hora perquè l'infant s'ha posat malalt no els hi cobrem.

26. Apliqueu una perspectiva feminista i noció de cures a la vostra organització?

La noció de cures jo crec que està molt present, a cada reunió tenim com una manera de fer que ja per sí és molt respectuosa i tenim molta cura, d'escoltar-nos, de dir-nos gràcies cada vegada que ens passem un paper, etc. I sempre des del punt de vista inclusiu, equitatiu, transparència i donar molt valor al factor personal.

I això ho hem parlat entre nosaltres, de tenir aquest tracte entre l'equip. Sempre tenim cura de les nostres emocions, i abans de començar una reunió sempre ens preguntem com estem, és tema de relaxar-nos i facilitar-nos les coses.

(E) ACCÉS I ÚS DE LES XARXES SOCIALS I PÀGINA WEB

27. Teniu pàgina web? Perquè?

Tenim la pàgina web perquè considerem que és una manera de donar-nos a conèixer i és una manera que la gent sàpiga el serveis que tenim i com els oferim.

Ara mateix la tenim molt malament, i ara just hem contactat amb una persona que ens portarà tot el tema de comunicació i ara bolcarem tots els esforços a la web. Però jo crec que és una eina que ens serveix per a donar-nos a conèixer.

28. Teniu ecommerce?

No, és tot a través del telèfon.

29. Esteu presents a les xarxes socials? En quines i perquè?

No ho hem explotat molt, igual estem esperant en fer tota aquesta feina de comunicació. Però la idea és, Facebook ja el tenim obert, però està inactiu i ara obrirem l'Instagram.

I transmetem el mateix que la pàgina web. Serà una cosa bastant, no estàtica, perquè Instagram no pot ser estàtic, però seran com vídeos, fotos, molt semblant a la web enfocada molt professional.

30. El fet de ser cooperativa creus que hi ha alguna diferència al fet d'estar presents a la xarxa?

Jo crec que l'estètica ja és una mica diferent, diria que objectivament potser més informal, però també perquè estem a un món educatiu i aleshores ja són més colors i tal i sempre a la pàgina web i a les xarxes socials fem èmfasis que som una

cooperativa sense afany de lucre, de l'economia social i solidària que treballem per a la transformació social. És a dir, que es noti que som cooperativa i que treballem d'aquesta manera.

31. Vols fer alguna aportació?

Bueno, només afegir que amb tota la gent que hem treballat tant de Barcelona Activa com de Coop Maresme ha sigut increïble tot el suport que ens han donat, espectacular. Sobretot Coop Maresme. sempre ens han atès super bé, ens han ajudat amb la constitució de la cooperativa, ens estan fent tot el seguiment, etc.

Gràcies.

10.9.4 Entrevista (4) Laura sòcia Artijoc SCCL

Introducció:

S'informa sobre el doble grau d'Administració d'Empreses + Màrqueting i Comunitats Digitals, del treball d'investigació que s'està realitzant i de les motivacions personals i acadèmiques de la recerca en fer aquesta entrevista.

Es demana permís per a l'enregistrament en àudio de l'entrevista.

1. Al iniciar l'entrevista es pregunta principalment sobre la motivació i el motiu d'emprendre i en què consisteix l'organització.

Sobre aquesta qüestió la Laura explica el següent:

Artijoc va nèixer de la tasca que fèiem voluntàriament amb la creació d'una Ludoteca la Mireia que és educadora social, sòcia fundadora i actual sòcia juntament amb unes companyes de la Universitat. Va arribar aquell moment de crisi d'acabar la carrera i no saber cap a on tirar i van decidir formar Artijoc. A més, la Mireia té una malaltia que quan està molt nerviosa se l'inflama les articulacions i això dificulta poder realitzar segons quina feina d'educadora social i també va veure que era una forma d'autogenerar-se i poder adaptar el treball a la seva necessitat.

A més, aquest grup de noies ja havien creat tota una estructura, un projecte que funcionava i van decidir tirar-ho endavant. Per tant, van començar el projecte un cop acabada la carrera.

Així doncs, el grup impulsor per qui estava format?

Estava format per la Mireia, la seva mare i tres companyes d'Universitat. D'aquestes només queda la Mireia.

2. Perquè vas decidir fer-ho en forma de cooperativa?

La Mireia sempre diu que van triar una cooperativa perquè era la forma jurídica que més les representava i amb les que elles es relacionaven. Els valors amb els quals treballaven coincidien amb els valors cooperativistes

I tu perquè et vas decidir fer sòcia d'Artijoc?

Jo treballava a Artijoc de monitora i cada cop anava fent més activitats, i cada vegada anava fent més hores de feina, vaig començar a estar a la botiga, l'altra sòcia va marxar. I vam quedar la Mireia com a cap per dir-ho d'alguna manera i jo com a treballadora i va arribar un punt en què Artijoc té un funcionament tan horitzontal a nivell de presa de decisions o tenia, perquè ara ja ha agafat una certa dimensió, però el cas és que era tan horitzontal la relació entre la Mireia i jo que jo vaig dir és que vull ser sòcia. És a dir, és lo natural, jo vaig demanar el meu espai el meu dret a formar-ne part perquè al final jo també estava allà, tenia molta informació i volia que la meua veu tingués un pes.

Però jo estava estudiant treball social i havia d'anar cap a un altre lloc, però em vaig quedar a Artijoc.

3. Quins avantatges i inconvenients creus que existeixen al fet ser una cooperativa i no una altra entitat jurídica?

No van tenir cap dificultat en el moment de crear l'organització, és a dir, no és una dificultat de creació però sí de manteniment. Totes les relacions que s'estableixen entre els socis i les treballadores, com que és més humà també és més difícil relacionar-se entre humans horitzontalment més que com a cap i treballador que es basen en jo ordeno i tu fas el que et dic.

A més, al llarg d'Artijoc hi ha hagut crisis econòmiques o canvis socials que han afectat per un tema emocional, gent que entra, diners que he posat... Les relacions són més fàcils en una empresa capitalista: si estàs incòmoda aguantant o te'n vas en canvi, aquí hi ha hagut incorporacions de socis que al final no han acabat de ser, com gestiones això, tu voldries treballar amb uns ritmes però veus que el món va a un altre ritme...

4. Quin va ser el vostre finançament en el moment de crear la cooperativa?

No ho recordo ben bé, però van posar finançament propi i també s'ha demanat dues vegades finançament a Coop57, i ara a BBVA.

A més, tenim no sé ben bé com es diu, no és un crèdit, però la cosa és que tenim 10.000€ per gastar però encara no l'hem fet servir, ho utilitzem de reserva.

(B) DADES GENERALS SOBRE LA COOPERATIVA

5. Any de creació de la cooperativa:

Artijoc es va crear ara fa vint anys, és a dir, l'any 1999.

6. Àmbit territorial d'actuació:

Artijoc va néixer a Teià, i ha anat de Teià a Barcelona a Mataró i Cardedeu. Una mica en funció d'on eren les sòcies.

Valorem molt positivament treballar a on vius, però és algo que hem d'entomar econòmicament però ho hem intentat adaptar i ara hem de veure si ho podem sostenir.

7. Sector d'activitat:

Serveis culturals i venda de joguines

8. Facturació anual:

De memòria no ho sé, t'ho podria mirar. Però sí estaríem entre 250 mil i 1 milió d'euros.

9. Nombre de persones sòcies (dones, homes i total)

Artijoc té vint anys i durant aquests anys han anat entrant i sortint sòcies i la Mireia és la que s'ha mantingut. La seva mare fins fa aproximadament fa deu anys.

Va haver-hi un moment de crisi que hi havia la Mireia i la Noe, la Noe va marxar i en aquell moment vaig entrar jo i també va entrar en Nico, company de la Mireia, per tema papers perquè havíem de ser tres, i va ser el primer home en entrar a la cooperativa. Ara sí que té un paper real com a soci.

I actualment som la Mireia, el Nico, la Maria i jo.

Artijoc en el seus inici era molt gran, després es va anar fent petit, vam quedar la Mireia i jo que ens vam fer sòcies i ara ha tornat a créixer.

Quina categoria professional ocupeu?

Les sòcies del principi acabaven d'estudiar la carrera d'educació social.

La Mireia educadora social, jo treballadora social i bé en Nico fuster.

10. Nombre de persones treballadores (dones, homes i total)

Tenim un treballador que està en la franja de Puput i tres treballadores que fan molt poques hores que estan a la botiga potser entre elles no arriben a dues jornades. Serveix per cobrir els espais, tenir un suport.

11. Escala salarial:

Tots els socis cobrem el mateix i els treballadors cobren un euro o dos menys que els socis, però cobren tots igual.

I en relació a l'hora, que és un tema que potser hem de tractar o no, tots treballem i no va en relació a la feina que fem. Puc estar a la botiga que genero el que genero però potser hi ha una època del mes que estic treballant en un projecte de l'Ajuntament que Artijoc guanya molt més i jo segueixo cobrant el mateix.

O en Nico que fa de fuster i el seu preu a mercat seria molt més car, doncs també cobra el mateix, si que després es compensa en què té una certa flexibilitat, ell mateix si ha treballat deu hores seguides, després ha estat dos dies sense treballar o treballant des de casa, és com que s'autoregula. Però no per haver anat a instal·lar o fer feina de fuster, cobra més.

(C) FUNCIONAMENT DE L'ESTRUCTURA ORGANITZATIVA

12. Com està constituït el vostre Consell Rector? Feu Assemblees?

Som fatal amb els papers, el gestor diu que aquest any toca canviar els papers tu ara ets president, secretària... per tant, segons la llei.

Fem assemblees cada setmana de socis, sempre que podem perquè a vegades és difícil trobar el moment que puguem coincidir tots. I hem intentat varies vegades en els últims anys integrar les treballadores en aquestes reunions, però a l'estar atenent al públic és molt difícil. També hem proposat fer un dinar, però la que li toqui obrir de tarda ha de marxar i no podem fer un sobretaula guai i a la vegada, Artijoc va tan accelerat que al final acabem fent Assemblees molt tècniques de punts que tenim oberts i amb els socis. La que voldríem fer més d'equip més amorosa, com ensenya'm l'últim joc de taula que ens ha arribat, no la fem perquè no arribem.

Si alguna treballadora o treballador té alguna iniciativa o veu alguna cosa us la comenta?

És al dia a dia compartim moltes estones de treball conjunt o parlem. Parlem molt, la relació es dóna perquè opinin, sobretot amb les treballadores que porten més temps: creus que això funcionaria? creus que això ho hem de tenir? Creus que aquest post d'Instagram s'entén?

Per tant, és bastant horitzontal, potser no li pregunto si li sembla bé que faci una comanda de tants diners perquè a ella li és igual però el contingut sí que el comentem.

13. Qui ocupa actualment el càrrec de direcció?

No hi ha direcció, però els càrrecs que hi ha ho sé perquè he anat a firmar un paper avui. Jo sóc la presidenta, en Nico el secretari i la Mireia la tresorera. Però per cap motiu, perquè cada X anys ha d'anar rotant.

14. Com està distribuïda la vostra representació pública? Creus que és d'una manera equitativa?

En funció del que és. Si s'ha de donar la cara la Mireia, a mi no m'agrada donar la cara, jo contesto tots els mails. Va venir Tv3 i vam sortir el Nico i Jo, la XES vaig jo perquè està a Mataró, però en funció de la temàtica, si va més relacionat amb educació infantil potser hi va la Maria perquè és mestra, etc.

15. Com es prenen les decisions en la cooperativa? (Grau de participació de persones sòcies i assalariades)

Una mica en funció de, tret de Puput que pren bastant les seves decisions de direcció de projecte, les econòmiques òbviament que les comentem entre tots. Però com que Puput ha nascut perquè Nico pugui desenvolupar la seva feina, doncs que faci el que vulgui mentre funcioni i sigui coherent amb Artijoc. Jo si fa jocs per a pati, escoles, famílies m'és igual mentre segueixi amb la línia d'Artijoc, per tant, aquestes línies no les comentem bueno, no les decideixo però si s'ha de comprar una màquina sí que la comento.

Jo per exemple, que porto tota la part de comunicació tant econòmiques com de web, no les comento totes. Sí que tinc la llibertat de prendre petites decisions que van amb

una línia que totes hem decidit o que jo considero que és important. O la Maria, que està aquí a la botiga, fa algunes comandes sense comentar-les o les envia per whatsapp i informa jo he fet això. Perquè al principi sí que fèiem totes les comandes juntes, tenim 50 proveïdors i era com super lent, revisar si a totes ens semblava bé les mateixes quantitats... i ara hem intentat treballar quins tipus de productes tenim quins són els ítems per decidir si escollim el producte o no. Llavors ens equivoquem i discutim perquè aquella persona ha comprat allò (riu). Però intentem que cadascú tingui la llibertat per decidir coses perquè si no és inoperatiu.

I tot això és degut a la confiança.

I en les decisions que hi heu de ser totes com ho feu?

Ho fem per consens, el dimecres que és quan fem la reunió i ho parlem. A vegades és més informatiu. Per exemple, en Nico s'ha gastat 300€ en una màquina i és perquè la necessita per tals motius.

No votem mai.

16. Quin és el grau de decisió col·lectiva d'organització de treball de la vostra cooperativa? (jornades, horaris, vacances, compensacions econòmiques, etc)

Uff tardem molt a fer els horaris, és un drama (riu).

Si m'ho haguessis preguntat fa un any, fins ara treballàvem tots els matins i una tarda o dues tardes i però en els últims tres anys la Mireia ha sigut mare i jo també i ens hem reorganitzat. Jo des que vaig entrar a Artijoc treballava de tarda perquè m'era igual, ara he passat a treballar de matí i la Maria que és sòcia treballes més tardes que jo.

I en funció de cadascú, per exemple, la Mireia que porta molts anys ha verbalitzat que se li fa pesat treballar als caps de setmana i que és l'última vegada que té un nen petit i vol gaudir-ho llavors no treballa els dissabtes i allarga l'horari en lloc de treballar fins a la una plega a les tres. Les hores de dissabte les fa d'oficina amb la botiga tancada. És com un acord que va decidir que Artijoc li donava a canvi, perquè a mi m'és igual treballar els dissabtes, a mi m'agrada i a la Maria també.

Quan fem els horaris anem quadrant entre totes a veure si encaixem. La Maria per exemple, s'ha apuntat a dues coses de circ i aquest és el seu dia lliure entre setmana.

17. Com funciona l'accés a la informació i a la formació en la vostra cooperativa?

Tot té la mateixa contrasenya i treballem amb un drive vull dir que està obert a tots els treballadors i allà hi és tot, salaris inclosos.

I la formació, Artijoc fatal amb aquest tema (riu). No cuidem gaire aquesta part de formar, parar. De fet, aquest dissabte fem una assemblea de parar i reflexionar com ens imagnem, revisem com estem. Perquè al final, es generen una mena de càrregues, motxilla que jo t'he demanat tants canvis, tu portes arribant tard tants dies, tu no em contestes als mails. Relacions que poden passar amb els teus amics o la teva parella i no trobem moments com de parar i fer una mica de neteja.

I tampoc mai trobem moments de parar i dir vale fem una formació sobre pedagogia de la llum o sobre alguna altra cosa que ens pugui ser útil. Per tant, no, no ho fem.

18. Apliqueu polítiques per a la prevenció i resolució de conflictes?

Quan érem la Mireia i jo era molt fàcil, perquè era molt de tu a tu.

Ah...és que és difícil resumir això, bàsicament jo tenia molt el rol de cura entre el Nico i la Mireia que són parella i quan jo he començat a tenir més conflictes o rozes per temes que m'han alliberat més hores i sempre són coses que es qüestionen més, ningú ha agafat el rol.

El que passa és que quan jo he "estat ficada en el merder" ningú ha agafat aquest rol de cuidador del grup de dir vale, tenim un problema. Perquè això sempre ho he fet jo, per això quan jo he estat a alguna d'aquestes parts s'ha enquistat i per això ho treballarem dissabte.

També perquè jo m'he buscat el dia per parlar-ho(riu) perquè si no aquí ningú s'hagués mogut. Però no, és que no hem tingut grans conflictes tenim com una

motxilla ara sí plena, però perquè portem molts anys, hem obert una botiga, hem tingut fills pel mig, una incorporació pel mig, s'ha creat puput. 4-3 anys super intensos a nivell econòmic i familiar que clar, que vas carregant coses. Però tenim bona relació, perquè hi ha gent que m'explica que no es parlaven amb una sòcia amb algunes reunions o no es miraven a la cara i això em xoca.

19. Grau d'arrelament al territori de la vostra cooperativa:

Mira és curiós, això és molt curiós. Amb l'Ajuntament de Mataró no treballem gens, biblioteques de Mataró molt poc, el banc de recursos de Mataró per les escoles molt poc. Treballem molt per fora. En canvi, a Cardedeu, treballem per l'Ajuntament de Cardedeu, per la biblioteca de Cardedeu, per la CUP de Cardedeu, és super curiós.

No sé si és perquè Mataró és més "anònim", capital de comarca, o ja ho diuen que a Mataró tot el que sigui de fora és quasi com millor que hi ha a dins, com que no ho defensa gaire això, no ho sé. Però, sí és curiós. Anem a les escoles, aquí a Mataró no hi anem, en canvi a les de Cardedeu, fem tallers a dins a les escoles, et compten pel material... Les escoles de Mataró estan comprant material a la competència que està a Granollers que tenen el mateix, vull dir que aquí a Mataró tenim com un fallo (riu). L'altre dia la de recursos del Maresme, va venir perquè ens havia comprat una maleta de jocs i ens va dir: a doncs vosaltres teniu això (assenyala uns jocs) i dic sí i diu ah jo enviava a totes les escoles que em demanaven on comprar-ho les enviava allà i dic estic aquí darrere m'estan comprant coses cada dos tres anys... Bueno elles no s'han parat a pensar que estem aquí, i la veritat és que nosaltres tampoc hem anat allà a trucar a la porta. També perquè a Artijoc ve molta gent de fora, per Nadal ho veiem. Ve gent de Roses, de Tarragona a comprar... a nivell de botiga.

20. Funcioneu autogestionades?

Sí. Però fins ara estàvem amb Col·lectiu Ronda que ens portava la part d'assessoria, després vam passar a una persona interna i ara tenim una noia autònoma que és economista i és com una figura d'autònoma que tenim de més, no la tenim contractada perquè ella és autònoma i treballa per altra gent. Després tenim el meu company que fa tema pàgina web i comunicació que també és autònom que cada X temps cau una factura. Això són els autònoms però després som nosaltres que portem la resta.

(D) CONDICIONS LABORALS DE LES DONES EN LA COOPERATIVA

21. Apliqueu algun pla d'igualtat o maneres concretes per pal·liar les desigualtats de gènere? Quines?

No en tenim cap formalment, jo crec que no ens cal. Va bastant lligat tot, tema horaris no està per escrit i potser, segurament ens donarà algun problema però està com establert que les que som mares és a dir, el treball de cures passa per davant.

Per exemple, la Raquel que és treballadora i mare el dia que hi ha portes obertes de l'escola, la seva filla fa una mostra d'alguna cosa, encara que treballi perquè treballa els dimarts a la tarda si la seva filla té una mostra de dansa, ens demana un canvi, i hi ha una sòcia que serà la Maria que, perquè segurament jo estaré amb el meu fill, que ella no té fills i tampoc té circ (riu) el dimarts a la tarda. El que per mi són les meves tardes lliures d'estar amb el meu fill per la Maria són poder plegar a les vuit, que puguem a les vuit perquè ella pugui arribar a castells i dijous anar a circ. Llavors si la Maria no té castells i no té circ assumirà aquesta demanda de la Raquel com a mare.

I si no ho pot assumir ni ella ni ningú?

De moment no ens hi hem trobat, sempre ho hem pogut combinar.

Tret de per exemple, la Júlia, que és l'altra treballadora no mare, a vegades ens demana d'anar algun festival, si ho ha dit amb poc temps, doncs potser no ha pogut. Però viatges i ponts que a vegades es munta la gent, si es amb temps normalment no hi ha problema.

22. S'ha tractat el tema de la conciliació personal, familiar i laboral a la vostra cooperativa?

Hem tractat força la conciliació perquè és un tema molt important per a nosaltres. Intentem adaptar-nos entre totes. Tant amb la visió de tenir fills com per exemple, per les no mares que tenen aficions o tenen les seves coses. Per exemple, acabem a les vuit perquè la sòcia no mare pugui anar a castells.

Per tant, li donem molta importància a tenir cura de nosaltres i això va lligat en tenir una bona conciliació en tots els sentits, familiars sent mare o tenint persones dependents i per respectar també els espais de cadascuna.

23. A l'hora de fixar horaris de reunions, de visita o jornades laborals es tenen en compte les situacions familiars de les persones que treballen a la cooperativa?

Tenim en compte les nostres condicions familiars.

Per exemple, per una sòcia és super important fer vacances quan és la festa major del seu poble, doncs s'agafa les vacances per aquelles dates i les altres, doncs per una és super important poder anar a un càmping al Pirineu. Per exemple, que les vacances n'hi ha que trien l'últim que arribat doncs tria l'últim. No, això a Artijoc no passa. Però què passa? Doncs que hem trigat dos mesos en tancar a calendari de vacances.

A vegades penso que fàcil seria si algú ens digués això és així i punt.

24. Teniu flexibilitat horària? Com funciona?

Dintre que la botiga ens marca bastant els horaris, tal com t'he explicat al llarg de l'entrevista tenim flexibilitat.

25. Creus que les cooperatives suposen un entorn més favorable a l'hora de conciliar la vida personal familiar i laboral en relació a altres models empresarials? Perquè?

Sí i tant, sens dubte. Jo sempre dic que no hagués sigut mare si no hagués treballat a Artijoc.

Avui és l'aniversari del fill de la Mireia i avui no ha anat a treballar, he anat jo a obrir. Perquè és el seu aniversari i és important per la Mireia i a mi m'és indiferent treballar aquí o allà.

O quan el teu fill es posa malalt, jo penso amb la gent que passa una mala nit però tu no saps que l'endemà no saps que el teu fill no podrà anar a l'escola. Passes una mala nit i a les sis o set del matí has de buscar un cangur, a mi això no em passa. Em pot passar, llavors envio un whatsapp i pot ser que alguna companya no pugui obrir, però llavors el que passarà és que jo vindré a treballar amb el meu fill i ningú de l'empresa m'ho retraurà.

Jo vaig estar els quatre mesos de maternitat, i vaig estar amb ell aquí fins als deu mesos, estava per aquí gatejant i toquetejant i tothom ho va assumir.

La Mireia ara ha fet reducció de jornada, però amb els altres dos sí que els havia tingut a la botiga i què fas? La cooperativa assumeix que aquells dies, aquells mesos estaràs treballant menys perquè òbviament no estàs concentrada, però jo quan arribava a casa acabava de fer la feina és a dir, compensava, quan el meu fill dormia jo compensava.

Les treballadores també poden fer-ho?

Les treballadores també ho poden fer, no ens hem trobat mai que les treballadores tinguin fills petits, si tenen petits tindran la baixa, però la treballadora que té fills a vegades ha vingut amb ells, són més grans i els hi dóna llapis de colors o inclús alguna vegada m'ha substituït d'urgència i em diu estic amb els nens, bueno ja vinc amb els nens. També perquè és una botiga de joguines, si fos una botiga de jerros de vidre potser seria diferent.

Però jo crec que la conciliació, bueno clar que puguem triar l'horari ja és molt important.

26. Apliqueu una perspectiva feminista i noció de cures a la vostra organització?

Tenim aplicada la perspectiva de gènere, és que jo et diria que Artijoc té un fonament bastant femení, també en el cíclic i el canviant que això ens porta a vegades, com a nosaltres, a estar super optimistes, farem això allò altre, i després tenim moments de crisi que no sabem què fer...I analitzem en quin moment estem les tres sòcies i aleshores hi ha la veu de l'únic soci home, que sempre ho té tot molt clar, i de fet és molt masculí.

Però Artijoc és molt femení en aquest sentit, cíclic, canviant...

I després, sí que ho tenim molt amb les joguines.

És brutal perquè la tendència hauria de ser que anessin desapareixent joguines o classificació de les joguines per nen / nena, rosa / blau i no hi ha manera. Trobem a gent, sobretot marques d'Alemanya super punteres que fan joguines super reflexionades i veus els catàlegs i estan generant constantment la mateixa joguina rosa i blava.

Marques de joguines d'aquestes que es venen al Carrefour, fetes a Xina, amb condicions no molt econòmiques, amb zero valor mediambiental. Aquestes joguines, doncs ja m'ho imagino que no han fet aquesta reflexió, però marques punteres que treballen amb fustes de boscos controlats, treballadors ben pagats..., que no facin aquest pas o el que ens va passar a la fira d'alemanya que tu els hi diguis i ells no, no super quadrats. Perquè et facis una idea, no tenim res en contra de coses així (assenyala un unicorn) a veure un unicorn es rosa de toda la vida però el que passa és que et fan la mateixa joguina exactament amb blau i exactament amb rosa i el que hem fet a Artijoc el que hem fet és no comprar les dues o vetem el producte o si ens agrada molt doncs a llavors comprem el blau o el rosa, bueno el blau perquè no ens agrada el rosa (riu).

I és un missatge que traslладem, a Alemanya ens vam fer un fart, allà pots parlar una mica amb els "jefassos" o representants d'Espanya o amb el cap de vendes d'Europa i li dius perquè feu això?, i no hi ha manera, et diuen que si no ho vols vendre que no ho compres. I clar, l'únic que podem fer és no comprar-ho, i la gent ve i te n'adones que el problema ja no és el rosa i el blau sinó que el problema és que no compren allò per exemple, que és un maquillatge de gat perquè és de nena o els dinosaures. De fet, tenim una llibreta de barbaritats que ens han dit els clients. Ja és com política d'empresa incomodar el client i et diu això, perquè la gent ve i et diu tens un regal per un nen de tres anys nena, i jo dic: que sigui nena no em diu res, que tingui tres anys vale i què li agrada? Així d'entrada, és que no em diu res que tingui tres anys i sigui nena, que tingui tres anys i li agradin les papallones o els avions, això em diu algo que és més actiu, etc. Però que sigui nena no em diu res.

Diré que anem a comentari sexista per dia.

L'altre dia la meva companya estava atenent a una senyora i li deia hi ha manualitats, hi ha construcció...i la senyora li diu no, no que és una nena i la companya va contestar: de fet, les manualitats i les construccions activen la mateixa àrea del cervell. És a dir, és el mateix tipus de joc construir que manualitat lo únic que a un li han posat més nen no sé perquè, però el nen que juga a construcció també li agraden les manualitats. No és com jocs de córrer i un puzzle que sí que són diferents.

Al final doncs, compraran o no però te'n vas que algú s'ha qüestionat com està educant.

(E) ACCÉS I ÚS DE LES XARXES SOCIALS I PÀGINA WEB

27. Teniu pàgina web? Perquè?

En tenim i la veritat és que tenim aquesta pàgina web des de fa dos anys abans en teníem una però molt vella, però ens hem adonat que l'entorn ha canviat i que la necessitat de la pàgina web.

28. Teniu ecommerce?

Sí.

I el que ens hem adonat després de Nadal és que les vendes en botigues físiques estan baixant moltíssim i en canvi, la gent està comprant molt per internet. I si no compren per internet també venen com influenciada per coses que han vist per Instagram.

29. Esteu presents a les xarxes socials? En quines i perquè?

Instagram i facebook.

A Twitter no estem perquè és massa polític i ens pillaríem els dits (riu). I bueno, Facebook i Instagram l'utilitzem sobretot per ser-hi, ja que avui en dia si no hi ets, no existeixes i mostrem els nostres productes que cops ens ajuda a aconseguir més clients, perquè ens ve algú a la botiga i ens demana aquella joguina que heu penjat, la teniu?

30. El fet de ser cooperativa creus que hi ha alguna diferència al fet d'estar presents a la xarxa?

Pff jo crec que intentem explicar les diferències entre nosaltres i falses cooperatives o altres botigues de joguines, però crec que la venda per aquest tipus de mitjans és tan freda, és tan et creo la necessitat que els clients que valoren que siguem cooperatives, que jo tingui un sou digne, són clients que venen físicament que ens coneixen que tenim un vincle.

Nosaltres, estem a la xarxa per adaptar-nos, perquè després hi ha un alt gruix de clients que si ho trobem més bé de preu a una altra botiga hi aniran encara que no li emboliquin, i encara que la que estigui allà estigui amb contracte d'autònoma explotada. Vull dir nosaltres ho intentem explicar i comunicar al món però crec que no ens ajuda a vendre més.

31. Vols fer alguna aportació?

No.

Gràcies.

10.9.5 Entrevista (5) Maria sòcia fundadora B-Swim SCCL

Introducció:

S'informa sobre el doble grau d'Administració d'Empreses + Màrqueting i Comunitats Digitals, del treball d'investigació que s'està realitzant i de les motivacions personals i acadèmiques de la recerca en fer aquesta entrevista.

Es demana permís per a l'enregistrament en àudio de l'entrevista.

1. Al iniciar l'entrevista es pregunta principalment sobre la motivació i el motiu d'emprendre i en què consisteix l'organització.

Sobre aquesta qüestió la Maria explica el següent:

Los tres socios venimos del mundo del agua de la natación, habíamos coincidido haciendo otras cosas y veíamos que la manera que estábamos funcionando de manera independiente, habían muchas cosas que no podíamos hacer y entonces al montar una empresa nos permitía en parte, tener un sitio desde donde partir y a partir de desarrollar diferentes cosas que por qué previo a esto estábamos trabajando para otra entidad o otro club y no podíamos desarrollar y nos sentíamos muy limitados tal como estábamos actuando en el sistema actual y montar una empresa era como una manera de tener más opciones y más libertad y cualquier cosa que se nos ocurriera la podíamos poner en marcha por qué era una cosa que íbamos a decidir nosotros, no van a decidir otras personas sobre nosotros.

B-swim tiene tres líneas, por un lado la natación adaptada que hacemos en la piscina, por otro lado hacemos divulgación, charlas, cursos de formación de sensibilización, etc Y la última parte consiste en la gestión y la organización de campeonatos de natación adaptada.

2. Perquè vau decidir fer-ho en forma de cooperativa?

Cuando empezamos a darles vueltas, queríamos hacer una empresa convencional. Sí que fuimos a un par de charlas tampoco entramos a ningún asesoramiento propiamente dicho, pero fuimos a charlas sobre emprendedores. Y una charla trataba sobre la constitución de una cooperativa nos dimos cuenta que nosotros ya estábamos funcionando como una cooperativa sin ser-lo.

Teníamos una forma de trabajar muy igualitaria, en la que los tres a pesar de que podíamos dedicar más tiempo, menos tiempo... a veces nos ayudábamos uno con el otro, las decisiones las tomábamos siempre de manera igualitaria, y nos pareció que

era formulación que más se parecía a nuestra forma de ver cómo funcionábamos nosotros.

3. Quins avantatges i inconvenients creus que existeixen al fet ser una cooperativa i no una altra entitat jurídica?

Las ventajas básicamente son lo que te acabo de explicar y por lo que hace inconvenientes, a lo mejor pensábamos que tendríamos más ventajas. Realmente, nos sentíamos que al ser cooperativa tendría que tener más reconocimiento, lo tenemos que explicar muchas veces porque mucha gente se piensa que al ser cooperativa la gente lo confunde con una ONG, una fundación.

Osea no entienden que una cooperativa es una empresa, en nuestro caso, somos cooperativa de trabajo asociado sin ánimo de lucro. Nos constituimos así porque entendemos que todo lo que estamos desarrollando tiene que contribuir a un bien social por encima que en nuestro caso, es que las personas con discapacidad física tengan una calidad de vida mejor mejor, tengan opciones de desarrollarse de una forma más amplia. Pero muchas veces tenemos que explicarlo que somos una cooperativa y por lo tanto, somos una empresa.

Pensamos que tendríamos más ventajas a nivel institucional, se tendría más en cuenta este carácter cooperativa, entidad social a la hora de acceder ayudas. A la hora de contratar, es como un hecho diferencial, ya me está diciendo que esta gente está trabajando de una forma diferente y eso creo que los tres lo hemos echado un poco de menos.

4. Quin va ser el el vostre finançament en el moment de crear al cooperativa?

Nosotros decidimos como nuestro trabajo principal éramos nosotros, no necesitábamos comprar material, una furgoneta...decidimos poner los tres un dinero igual y decidimos no embargarnos en algo que nos limitarnos. Entonces no hemos utilizado ninguna fuente de financiación por lo que hacer pedir créditos nos hemos ido presentado algún concurso que nos ha parecido interesante, hemos ganado alguno y en alguno hemos ganado alguna cuantía económica. Pero básicamente, no hemos

tirado de subvenciones, ha sido del trabajo que hemos generado. de momento no hemos pedido nada de financiación.

(B) DADES GENERALS SOBRE LA COOPERATIVA

5. Any de creació de la cooperativa

Junio de 2015 oficialmente, pero desde enero que ya avanzamos bastantes cosas.

6. Àmbit territorial d'actuació:

Nosotros tenemos tres líneas, tenemos la parte de natación que es lo que hacemos en la piscina, la otra parte es divulgación, hacemos prácticas, charlas, cursos de formación para los monitores, cursos de sensibilización, charlas en las escuelas, etc y una tercera parte que es muy importante, es que hacemos la gestión y organización de campeonatos de natación adaptada. Al principio era sólo natación adaptada pero ahora hacemos todo lo que se sale de lo que es la natación convencional, hemos empezado a gestionar los campeonatos con aletas, los universitarios a nivel estatal también lo llevamos nosotros. Por lo tanto, trabajamos más la parte de piscina aquí en Mataró, Maresme, Barcelona, Badalona, sobretudo la parte de comarca del Maresme pero la parte de campeonato sobretudo trabajamos a nivel nacional, Tenerife, Sevilla, Córdoba. Viajamos por toda España y son campeonatos tanto nacionales y internacional. Gestionamos los campeonatos internacionales que se hacen en Tenerife y Barcelona. Esta parte está como más lanzada fuera de Mataró.

7. Sector d'activitat:

Principalmente deporte adaptado y también formación.

8. Facturació anual:

Tendría que preguntárselo a Ricard pero yo creo que entre 50 mil y 250 mil.

9. Nombre de persones sòcies (dones, homes i total):

Des del principi hemós sido tres personas, que ya llevamos tiempo trabajando juntos haciendo diferentes cosas pero coincidíamos en varias cosas.

Y seguimos siendo tres: dos chicos y yo.

Quina categoria professional ocupeu?

Los tres somos super diferentes, Ricardo es ingeniero de telecomunicaciones y ha estado trabajando en la Generalitat y en el ámbito de comunicación. Roger es economista ha trabajado en Mango, también ha hecho la parte de gestión empresarial y yo que vengo de la parte de la enseñanza básicamente, yo soy maestra de educación primaria. Pero me vine aquí hace once años y nunca he trabajado de maestra. Pero los tres en paralelo siempre hemos trabajado en piscina sobretodo Roger y yo que venimos del mundo de entrenamiento, que somos entrenadores nacionales de natación y entonces por ahí empezamos la relación.

Entonces somos muy diferentes pero nos complementamos muy bien entre los tres, por qué la parte económica la controlan mejor ellos dos, la parte de enseñanza y académica Roger y yo, la parte de relaciones sociales o como contactar Ricardo y yo. Osea más o menos, intentamos que los tres seamos más responsables como de una parte pero nos apoyamos en el tercero pero sin que sea el principal.

10. Nombre de persones treballadores (dones, homes i total):

Ahora tenemos dos personas con nómina más dos que hacen cosas puntuales, en nómina o así.

11. Escala salarial:

No hay ningún tipo de brecha. De hecho, también les hemos explicado a veces a los trabajadores, que cuando decidimos que contratamos a gente tenemos que bajarnos el sueldo al mínimo del mínimo y hemos estado durante meses cobrando menos que lo que cobraban los contratados, y esto también se lo explicamos para que vean que hay una implicación que no hay una jerarquía de yo voy a cobrar más que tú, sino que han visto que cuando ha sido necesario, no le hemos bajado el sueldo por qué ellos

también están trabajando y han accedido a una oferta laboral con una condiciones, y por lo tanto, si lo hemos tenido que bajar ha sido a nosotros para poder hacerlo y ellos lo saben.

(C) FUNCIONAMENT DE L'ESTRUCTURA ORGANITZATIVA

12. Com està constituït el vostre Consell Rector? Feu Assemblees?

Somos muy pequeños, sobre el papel tienes que poner quien es el secretario, el presidente...pero al final todos somos todos, el rollo es llega un papel: ¿quién lo tiene que firmar? uy que pone el secretario entonces es Roger, ui que pone el presidente entonces Ricardo, pero no nosotros hacemos nuestras reuniones pero no hay una jerarquía. No hay yo mando más yo mando menos, etc.

No tenemos fecha de asamblea anual y cosas así pero creo que las hacemos pero no implícitamente.

13. Qui ocupa actualment el càrrec de direcció?

Uy, no lo sé.

A nivel formal yo ahora soy, quién soy? pues no lo sé (riu).

Algun motiu per posar a les persones als diferents rols?

Básicamente por disponibilidad, por si se tenía que firmar alguna cosa. Básicamente Roger y yo estamos más en piscina y Ricardo está más fuera.

14. Com està distribuïda la vostra representació pública? Creus que és d'una manera equitativa?

Es según quien pueda. Por eso digo que no hay una jerarquía muy marcada en cuanto quien hace quien, por ejemplo, si hay que hacer algo que hay que hablar y hacemos una charla solemos ir Roger y yo si, tenemos que ir a una institución más pública pues suele ir Ricardo, por su perfil.

Dependiendo un poco lo que vayamos a tocar, va a ir uno u otro, siempre intentamos ir dos por qué nosotros también aprendemos muchas cosas. Por qué al ser una empresa pequeña tienes el peligro de meterse sólo en esto y de que no veas nada más, y entonces es como que necesitas escuchar más opiniones.

15. Com es prenen les decisions en la cooperativa? (Grau de participació de persones sòcies i assalariades)?

Siempre hemos tenido muy claro que somos tres socios y cada uno tiene un voto si alguno de los tres no está de acuerdo con una decisión que se toma, no estará en minoría sino que se tendrá en cuenta ese voto y los otros socios valorarán si esta persona no está a gusto, no está conforme con esta decisión se querrá llegar a un consenso que no se basará en que si votamos dos a uno, gana el dos. Eso lo teníamos muy claro, nos teníamos que sentir cómodos con las decisiones que tomamos y que tuvieran que ver con alguna cosa sobretodo trascendental.

16. Quin és el grau de decisió col·lectiva d'organització de treball de la vostra cooperativa? (jornades, horaris, vacances, compensacions econòmiques, etc)

Entre todos fijamos los horarios, como tenemos unas tareas muy específicas cada uno, también nos organizamos cómo nos vaya mejor, siempre nos respetamos mucho, ya que si uno está durante un mes de competición después se va a tomar unos días de descanso para recuperar y descansar y lo vamos a sustituir.

Por lo que hace los trabajadores es un poco diferente, porque tienen un horario más fijado según el contrato, pero también se habla para adaptarnos lo más posible a sus horarios.

17. Com funciona l'accés a la informació i a la formació en la vostra cooperativa?

Las personas que han estado trabajando con nosotros les hemos hecho formaciones de lo que vayan a trabajar. Por ejemplo, si trabajan en piscina o van a trabajar con niños, las semanas anteriores a entrar vienen conmigo a las clases, encuentros para hablar de este niños ha hecho tal. No son formaciones regladas, sino que son

formaciones que hacemos nosotros para que trabajen siguiendo el método de B-swim o por ejemplo, en las competiciones que es un programa muy específico Ricardo sí que ha hecho formación con las dos personas que están trabajando en esto. Son formaciones de lo que vaya a trabajar.

Por lo que hace informació, los trabajadores puedes saber lo que cobran ellos, lo que cobramos nosotros.

18. Apliqueu polítiques per a la prevenció i resolució de conflictes?

Siempre hemos pensado que lo resolvíamos con una cervezas (riu), por qué es cómo lo resolvíamos antes, pero ahora que somos más grandes y estamos más liados, nos cuesta más encontrar momentos para juntarnos si que estamos pensando en de aquí al proceso de los tres años, sí que vamos a tener que establecer algún tipo de protocolo de cómo tomaremos las decisiones, si quieren a entrar más socios como lo gestionaremos.

Este es el cuarto año y hemos crecido bastante, y estamos a este punto de cómo lo vamos hacer en un futuro ya que hasta ahora no lo hemos tenido que hacer. Todos los conflictos que hayan podido surgir, más que conflictos situaciones en las que hay que tomar una decisión hemos hecho lo que te he dicho antes, intentar que todos estemos contentos con la decisión que se toma pero realmente no tenemos un protocolo de que haremos, que lo tendríamos que tener.

19. Grau d'arrelament al territori de la vostra cooperativa:

Sí que intentemos trabajar mucho en la comarca del Maresme, pero sobretudo en el ámbito de campeonatos trabajamos a nivel nacional y aunque estemos a España también a nivel internacional, ya que hay campeonatos que son internacionales.

20. Funcioneu autogestionades?

Sí, totalmente.

(D) CONDICIONS LABORALS DE LES DONES EN LA COOPERATIVA

21. Apliqueu algun pla d'igualtat o maneres concretes per pal·liar les desigualtats de gènere? Quines?

Yo creo que sí que los tenemos por qué casi que nos obligan a tenerlos, por ejemplo, para presentarte a subvenciones de la diputación o a cosas del ayuntamiento tienes que tener un protocolo de planes de igualdad, transparencia...tenerlo publicado. Hay muchas cosas que hemos hecho por qué nos obligaban a hacerlas, que menos mal porque sino con el día a día no las harías, y al final como las tienes que presentar, las tienes que tener pues es lo haces.

Está realmente por qué nos han obligado a tenerlo.

Hay un montón de cosas, que cuando te pones a hacerlo, hay muchísima burocracia detrás de montar una empresa, muchísima es una exageración ahora ya por qué estás metido, pero es una pasada.

22. S'ha tractat el tema de la conciliació personal, familiar i laboral a la vostra cooperativa?

Tenemos una situación de horarios muy complicados, lo que sí que hacemos es intentar cuidarnos mucho entre todos, si vemos que alguien tiene muchas competiciones en fines de semana o fuera de aquí, yo que sé, me voy estar tres semana que voy a dormir en casa tres días sueltos, entonces sí que intentamos oye vas estar tres semanas muy liada después, estás clases ya las hago yo, no vengas... Intentamos conciliar pero es muy complicado por qué todo el tiempo que tenemos lo estamos poniendo en la empresa, pero si que nosotros mismo nos decidimos cuidar. Por ejemplo, Ricardo y yo este año no hemos hecho vacaciones porqué estuvimos de campeonatos, entonces estamos pendientes de hacer nuestras vacaciones y Roger lo sabe. Pero bueno intentamos como cuidarnos, por que al final si tu estás mal no vas a estar a gusto y vas a petar y en esto también nos ayudamos lo máximo que podemos pero no tenemos un plan de conciliación establecido. Tampoco tenemos hijos ninguno y eso facilita bastante las cosas.

I si algú estudia o vol fer algun curs?

También lo que vemos es que era una cosa que nos pasaba. Que era uno de los motivos por lo que queríamos tener nuestra propia empresa, los tres somos personas muy inquietas que nos interesan muchas cosas y antes veíamos que no podíamos ir, esto siempre lo tenemos en cuenta, si hay alguien que quiere hacer algo o sea, valoramos pero normalmente si le interesa lo haces y ya veremos cómo lo arreglamos.

I els treballadors poden assolir la conciliació?

Por ejemplo, uno de ellos le ofrecieron un trabajo mejor, claro tenía un compromiso con nosotros con el contrato pero le facilitamos que lo pueda hacer, Intentamos que todo lo que no nos gustaría que nos hiciéranos, no lo hagamos nosotros ahora, claro. Entonces como que es una persona que nos interesa que siga en el equipo de alguna manera hemos ofrecido algo que pueda hacer para que de alguna manera pueda seguir vinculado al equipo, en este caso al equipo de competición. de alguna manera que no se desvincule. Realmente como trabajador lo hemos perdido porque ya no podemos decirle haces tres horas por las mañanas, pero nos basamos mucho en eso de no hacer lo que no nos gustaría a nosotros.

Tenen fills/es?

No, ninguno.

23. A l'hora de fixar horaris de reunions, de visita o jornades laborals es tenen en compte les situacions familiars de les persones que treballen a la cooperativa?

Cuando podamos los tres, nos adaptamos a las necesidades de cada uno y a los horarios. Ya te lo he dicho, más de una vez hemos quedado a las once de la noche por qué era el único momento que podíamos los tres (riu).

24. Teniu flexibilitat horària? Com funciona?

Intentamos llevar al día las horas que hacemos cada uno pero al final es yo ahora estoy al 100% y puedo dedicar más tiempo pues voy a dedicarlo, yo se que cuando necesite voy a descansar pero no llevamos a rajatabla me debes cuatro horas, etc. Que es algo que si no se nos va de las manos es muy chulo.

Y al principio de todo, la única que trabajaba a tiempo completo era yo, y ellos se iban compaginando con sus trabajos. Esta años Ricardo se ha pedido una excedencia y está al 100% como yo, pero Roger está al 50%, que es totalmente hipotético, por qué al final estás al 100% por qué cuando no lo puedas hacer, ¿Qué hacemos? si tenemos que hacer una reunión a las once de la noche la hacemos...

I els treballadors també tenen aquesta flexibilitat?

Los trabajadores es diferente, porque entendemos que están en una situación diferente, osea si tienen un contrato de 15 horas que hagan las 15 y se hacen más horas se les pagan las horas de más. Si necesitamos más tiempo de ellos, siempre lo preguntamos con tiempo, ¿Podemos contar contigo? no hay una obligación, pero a ellos si que les llevamos las horas o si hacen horas extras por qué ha tenido que sustituir... Es una cosa entre los tres socios, si tenemos que pringar tenemos que pringar nosotros.

25. Creus que les cooperatives suposen un entorn més favorable a l'hora de conciliar la vida personal familiar i laboral en relació a altres models empresarials? Perquè?

Yo creo que sí, que eso ha sido una de las cosas positivas. Y más que conciliación, los que nos ha permitido la cooperativa y crear nuestra propia empresa es no depender de terceros y poder actuar de forma horizontal entre todos y poder llevar a cabo proyectos que nos apetecen que en otras circunstancias no podríamos hacer.

26. Apliqueu una perspectiva feminista i noció de cures a la vostra organització?

Yo siempre he trabajado en un mundo muy masculino, entrenamientos y cosas así. He estado en múltiples sitios donde era la única entrenadora, lo demás eran entrenadores, pero tampoco he tenido ningún momento la sensación de porque ser chica. claro por qué yo desde pequeña siempre he querido ser entrenadora y nosotros lo que intentamos es que el punto siempre lo tenemos en la persona, es decir, la persona se tiene que sentir bien en todos los aspectos. Tampoco creo que hagamos una discriminación ni positiva ni negativa en cuanto a mujeres ni nada.

No me lo había planteado, osea además nosotros entrenamos y todas las clases que hacemos están mezcladas es de los pocos equipos que entran mujeres y hombres juntos o niños y niñas juntas, muchos deportes hay el equipo femenino y masculino pero en natación entrenamos todos juntos. Entonces creo que venimos con esta educación de hemos entrenado juntos y creo que esta parte no me había dado cuenta pero a lo mejor también nos ha marcado un poco de forma implícita. Yo siempre he entrenado junto con chicos, Roger igual y siempre ha sido así.

(E) ACCÉS I ÚS DE LES XARXES SOCIALS I PÀGINA WEB

27. Teniu pàgina web? Perquè?

Al principio es una de las primeras cosas que pusimos en marcha y era una de las cosas que nos servían como de darle realidad a lo que estábamos haciendo, más que nada era para nosotros esto de verdad existe y lo vamos hacer. Ahora estamos dando vueltas para ver cómo lo reconvertimos. Este año ya estamos trabajando mucho más el tema de las redes sociales.

Pero claro como nos autogestionamos, osea tema redes sociales lo lleva uno de los que trabaja en el equipo, es más complicado sacar tiempo.

Las decisiones que tenemos que tomar ahora son de alguna manera si estas tareas se las derivamos alguien exterior, pero nos da un poco de miedo de que vayamos a perder un poco la capacidad de enseñar nuestra esencia , que se vaya a perder y cómo lo comunicamos y qué queremos comunicar y de que forma. pero llegará un momento que no podremos.

Estamos a un punto que vamos a tener que tomar decisiones que estamos a otra fase y ya hemos aprendido muchas cosas y a ver hacia dónde vamos ahora.

Pero la página fue principalmente para ver que ahora va en serio.

29. Teniu ecommerce?

No, no podemos vender nuestros servicios por Internet.

29. Esteu presents a les xarxes socials? En quines i perquè?

Twitter, Instagram, Facebook.

Esto hemos ido trabajando, donde había más gente en que se estaba qué tipo de gente... Tanto Ricardo como Andreu que llevan las redes sí que han estado haciendo estudio de que funcionaba, visualizaciones, franja de edad... eso es una de las cosas que estamos trabajando este año para poder llegar a más gente, por qué queremos llegar a más gente también.

30. El fet de ser cooperativa creus que hi ha alguna diferència al fet d'estar presents a la xarxa?

Es que creo que el mundo de cooperativas no se entiende más que en el mundo de las cooperativas. Osea, si solo te pones en el mundo de las cooperativas, mi opinión eh, es como muy cerrado es como que la gente lo hace solo que esta gente. Si que estás presente como en este mundo, pero claro nosotros realmente somos como una cosa rara en el mundo del deporte por qué no hay otra cooperativa que haga alguna cosa relacionada con el deporte. Pero claro nuestra imagen tiene que estar visible en otros ámbitos, y por eso muchas veces nos cuesta explicar que somos cooperativa, no se entiende. Todo el mundo que está en el mundo de economía social sabe mucho, no tiene ninguna duda y está super bien informado, pero cuando sales de aquí hay un gran desconocimiento, enorme. Entonces no te sabría decir en la parte de imagen y tal si nos ha beneficiado o no. Osea, si que nos a abierto puertas dentro de la economía social, de ser conocidos, de que no hay muchas empresas dedicadas al deporte...

Por ejemplo, la principio que íbamos hacer charlas a los coles e institutos, también fuimos al Tecnocampus por qué allí hay una parte muy importante enfocada en el deporte y explicábamos que se podía crear una empresa de deporte en forma de cooperativa y con los valores de la economía social, era algo como muy diferenciador positivamente.

31. Vols fer alguna aportació?

No.

Gràcies.

10.9.6 Entrevista (6) Esther sòcia d'Ample24 SCCL

Introducció:

S'informa sobre el doble grau d'Administració d'Empreses + Màrqueting i Comunitats Digitals, del treball d'investigació que s'està realitzant i de les motivacions personals i acadèmiques de la recerca en fer aquesta entrevista.

Es demana permís per a l'enregistrament en àudio de l'entrevista.

1. Al iniciar l'entrevista es pregunta principalment sobre la motivació i el motiu d'emprendre i en què consisteix l'organització.

Sobre aquesta qüestió l'Esther explica el següent:

El promotor d'Ample 24 va ser l'Oriol, que és una persona que sempre busca maneres de muntar coses associatives i cooperatives i havia treballat a la Generalitat, i d'aquí va nàixer Ample24, perquè nosaltres treballem amb molts ajuntaments i resultava incompatible compaginar la seva vessant política i treballar amb ajuntaments.

Amb l'esperit de col·laboració i associació van muntar ample24 i crec que eren tres persones i ara som quatre però havíem arribat a ser sis.

L'Oriol va ser el que va tenir la idea però s'hi va ajuntar l'Àngel que era informàtic i autodidacte, va muntar el seu primer web a l'ajuntament d'Arenys de Mar amb programari lliure i també s'hi va sumar ràpidament la Mercè a l'equip impulsor i més endavant jo.

2. Perquè vau decidir fer-ho en forma de cooperativa?

Bàsicament per això, la manera de funcionar que teníem i la ideologia compartida amb el cooperativisme.

3. Quins avantatges i inconvenients creus que existeixen al fet ser una cooperativa i no una altra entitat jurídica?

Nosaltres el que fem és que els quatre tenim els mateixos drets a nivell de decisions, no hi ha estructura jeràrquica. Al final, jo sóc la productora però al final sóc la que acabo organitzant la feina dels altres, perquè ha d'haver-hi algú que ho organitzi, però això no em dóna dret que si considero que aquell client que a mi m'agrada, i potser a la resta no, doncs l'agafem. Això no passa, perquè tot es consensua. Cap on anem i què fem arribem a un consens entre tots quatre. I a nivell de sous cobrem tots igual per les hores que fem. Sí que és veritat que la Mercè i jo només treballem als matins, però és per la tasca que fem, si pel nostre perfil tinguéssim més feina, per exemple, hi ha hagut vegades que la Mercè ha tingut més feina i ella ha treballat matí i tarda. Sí que és veritat que a mi tampoc m'ha interessat molt perquè tinc tres fills i més a més sóc consultora de la UOC i ja em va bé organitzar-nos així, una mica ja ens adaptem a les nostres necessitats.

Al fet de cooperativa, és més fàcil perquè decidim entre tots.

Pel que fa desavantatges, l'Oriol més endavant va formar una Societat Limitada amb altres companys, per tant, devia considerar que la cooperativa pel que nosaltres fèiem la millor solució.

4. Quin va ser el el vostre finançament en el moment de crear al cooperativa?

Quan entra un cooperativista aporta 3.000€ en metàl·lic o ho descomptem del sou. I són diners que es tornen quan es marxa.

(B) DADES GENERALS SOBRE LA COOPERATIVA

5. Any de creació de la cooperativa:

Ample24 va néixer l'any 1994. Jo l'any 1994 no hi era, de fet estava a una multinacional, justament al costat contrari de qualsevol proposta cooperativa (riu), però sí que és veritat que he sigut una persona escolta i he estat amb entitats, no laboralment però sí implicada amb moviments socials. De fet, sóc d'una cooperativa de consum ecològic i proximitat i ja ho era abans de formar Ample24.

6. Àmbit territorial d'actuació:

Fem d'on ens surt, per proximitat és bàsicament província de Barcelona i tenim dos projectes a Andorra des de l'any passat que hem entrat a través d'un contacte d'un company.

7. Sector d'activitat:

Bàsicament al sector de serveis i comunicació

8. Facturació anual:

Li hauria de preguntar a la meua companya, però entre entre 50m i 250m.

9. Nombre de persones sòcies (dones, homes i total):

Actualment som dos dones i dos homes, en total quatre.

Quina categoria professional ocupeu?

La Mercè no ha estudiat cap carrera, ella té el BUP i ella porta comptabilitat i administració i s'ha anat autoformant, ha estat a la Federació de Cooperatives al principi, s'ha anat formant.

Jo sóc diplomada amb biblioteconomia, llicenciada amb documentació i vaig fer un màster amb documentació online quan començàvem a connectar-nos amb via router, per tenir connexió a Internet.

En Tlto és enginyer informàtic i l'Àngel fa vint anys ja va començar a programar amb programari lliure i ara els seus webs s'ha anat actualitzant i ara ja són webs responsive amb totes els avantatges.

10. Nombre de persones treballadores (dones, homes i total):

No tenim cap persona en contracte, sinó que contractem col·laboradors per exemple, si necessitem un traductor per unes guies universitàries que han de ser amb molts idiomes doncs, contractem a un traductor. Disseny gràfic, compartim l'espai amb una dissenyadora però ara té molta feina, doncs ara li estem donant feina a una neboda meua que acaba de graduar-se, el que fem és buscar col·laboracions en llocs que nosaltres no arribem. I si hi ha alguna empresa que necessita algun informàtic especialitzat també ens contracten a nosaltres.

11. Escala salarial:

Tots i totes cobrem el mateix salari en funció de les hores que fem.

(C) FUNCIONAMENT DE L'ESTRUCTURA ORGANITZATIVA

12. Com està constituït el vostre Consell Rector? Feu Assemblies?

La veritat és que tres cops l'any ens reunim decidim què fem, cap a on tirem i ja està. Això és el nostre Consell Rector, Assemblies Generals i totes les necessitats d'omplir papers.

L'Oriol ja no hi és. Dos informàtics, la Mercè administrativa i jo que porto tot el tema de producció. El pes és el mateix a l'hora de prendre les decisions.

13. Qui ocupa actualment el càrrec de direcció?

Bueno és que som els quatre i després el que fem és contractar col·laboracions.

14. Com està distribuïda la vostra representació pública? Creus que és d'una manera equitativa?

Està repartida de forma equitativa, però normalment quan s'ha d'anar a coses públiques hi vaig jo, però no per poder simplement perquè a mi no em fa res parlar en públic.

15. Com es prenen les decisions en la cooperativa? (Grau de participació de persones sòcies i assalariades)

Tot ho fem amb consens, però sí que és veritat que per majoria absoluta que és 3 a 1, si a l'Àngel no li agrada alguna cosa que volem fer, doncs la fem (riu) i al contrari, normalment la Mercè i jo estem d'acord són els homes que dependen del que li va bé amb un i depèn de què li va bé a l'altre i llavors tirem una mica com podem.

Jo que he estat així en cooperatives i he portat Assemblees tot i que si a vegades has de prendre una decisió i has de decidir que la meitat més 1 és suficient, has d'intentar que les coses es treguin per consens, que tothom estigui mínimament d'acord sinó es busca una altra solució. Però el tres més 1 funciona (riu).

16. Quin és el grau de decisió col·lectiva d'organització de treball de la vostra cooperativa? (jornades, horaris, vacances, compensacions econòmiques, etc)

Entre els quatre ho decidim i ho fixem.

17. Com funciona l'accés a la informació i a la formació en la vostra cooperativa?

Pel que fa la formació una mica ens ho fem nosaltres, quan necessitem formació d'algo per exemple, un company es va posar a desenvolupar apps que no ho havia fet mai, què va fer? doncs es va posar a mirar manuals, a mirar-se les millors opcions i ho va treure. Ens autoformem per solucionar els nostres problemes, La Mercè per exemple ha fet cursos de Facebook i Twitter, tema xarxes perquè hi ha clients que ens ho ha demanat. Ens formem segons les necessitats.

Si són de pagament les cobreix la cooperativa?

Sí, sí.

i accés a la informació doncs transparència total.

18. Apliqueu polítiques per a la prevenció i resolució de conflictes?

Va haver-hi un moment que un dels informàtics no acabava de resoldre els seus temes, havia entrat en un bucle que no se'n sortia i era un problema realment, perquè si ets quatre i un que té tota la jornada no treu la feina i bueno vam estar parlant entre els altres tres decidint com ho enfocàvem. I ja et dic, no sé perquè i em poso jo la medalla (riu) estat al cau portant les assemblees amb molts nois joves intentant posar ordre en assemblees que ningú es posa d'acord. I al final vam trobar solució, vam parlar amb ell, ja ho vaig fer jo així en privat i vam trobar la solució i ho hem anat encarrilant.

Això és per perfils eh perquè un altre soluciona altres coses.

No tenim cap política de conflictes sinó que quan ens ho trobem ho solucionem amb la comunicació.

19. Grau d'arrelament al territori de la vostra cooperativa:

Sí, realment al fet de que ens coneixen i al final els mateixos caps de comunicació es parlen. Es crea com una xarxa entre els diferents Ajuntaments

20. Funcioneu autogestionades?

Sí, tenint en compte els col·laboradors

(D) CONDICIONS LABORALS DE LES DONES EN LA COOPERATIVA

21. Apliqueu algun pla d'igualtat o maneres concretes per pal·liar les desigualtats de gènere? Quines?

Formalment no però ens basem en que tothom tingui les mateixes condicions.

22. S'ha tractat el tema de la conciliació personal, familiar i laboral a la vostra cooperativa?

Ho hem parlat, perquè per exemple, un company va haver-hi una època que es va treure dos cursos de veterinari i va canviar completament els seus horaris per a poder estudiar i sí, si ens ho parlem i ens diem ei ho farem així però només per informar, mai hi ha cap problema.

Ho fem segons la marxa, al fons fem com considerem just, al final és la nostra empresa si nosaltres no treballem no ens surt la feina i és una mica que entre tots ens posem més o menys d'acord, el que és important és que surti la feina la resta fem de més i de menys.

Si un desapareix durant un mes i no es mira ni els correus, això fa anar malament i si algú ho fa o ho vol fer la resta li diem que no pot estar tant temps desconnectat li diem planificat les vacances com a molt de quinze dies sense telèfon ni res però els altres sí, perquè hi ha coses que només sap fer un.

Treballem des de casa?

Sí, de fet, l'Àngel treballa des de casa, en Pitu fa mitja jornada a casa i mitja jornada a la feina i la Mercé i jo treballem a l'oficina també per un tema de comoditat, i jo per exemple, estic tot el dia al telèfon. Però si fa falta també treballem des de casa, en moments puntuals ho hem fet.

23. A l'hora de fixar horaris de reunions, de visita o jornades laborals es tenen en compte les situacions familiars de les persones que treballen a la cooperativa?

Tenim en compte la situació personal i familiar, ens ho programem nosaltres. Va bé aquest dia? si o no, que tinc metge aquell dia, doncs vengui ho canviem.

24. Teniu flexibilitat horària? Com funciona?

Tota la que vulguis sempre i quan no perjudiqui a la resta.

25. Creus que les cooperatives suposen un entorn més favorable a l'hora de conciliar la vida personal familiar i laboral en relació a altres models empresarials? Perquè?

Tots estem amb els mateixos drets, si haguèssim de parlar amb algú que fos el jefe llavors ell seria qui tindria la última paraula però en aquest cas no és així.

26. Apliqueu una perspectiva feminista i noció de cures a la vostra organització?

No, és que és això tenim els mateixos drets i obligacions, no hi ha discriminació de gènere en cap de les tasques.

(E) ACCÉS I ÚS DE LES XARXES SOCIALS I PÀGINA WEB

27. Teniu pàgina web? Perquè?

És un aparador del que fem nosaltres

28. Teniu ecommerce?

No ens interessa pel nostre model de negoci.

29. Esteu presents a les xarxes socials? En quines i perquè?

No estem presents, tenim Facebook però no té massa sentit, no deixa de ser Facebook que està en davallada ara mateix i també és l'aparador com si fos la pàgina web. Què fa un Facebook diferent d'un web? Doncs que tens seguidors. Però de què et serveix tenir seguidors si després Facebook només t'ensenyà els que vol? Llavors no té sentit. Piular tampoc en té massa i ho vam començar a mirar però pel nostre tipus de client no és necessari.

Per tant, tampoc teniu gaire perspectiva de futur d'engegar amb les xarxes?

No, amb les xarxes no. El que fem és assessorament i ajudar als nostres clients. Per exemple, va haver-hi una època que tots els ajuntaments tenien totes les piulades a la

pàgina principal del web. És horrorós, no fa cap mena de falta perquè acaba havent-hi la mateixa informació que la pàgina web i és un altre públic, és un altre mercat. Llavors els nostres ajuntaments els hi dic això no fa falta.

Usigui sí que els assessorem i els hi expliquem de que va les xarxes però no és el nostre públic. Jo crec que les xarxes està mitificat, jo crec que depén de qui les necessita i de qui no. El que sí que ens ha demostrat el temps és que les webs no han mort, semblava fa deu anys que els webs moririen, i el contrari els webs s'han fet responsive, els webs estan creixent tothom intenta vendre més fora d'Amazon perquè els escanya. Segueix sent la plataforma més utilitzada, fins i tot les apps han de tenir un objectiu molt clar, perquè a la gent cada vegada més li costa tenir més apps perquè no tens memòria al mòbil.

30. El fet de ser cooperativa creus que hi ha alguna diferència al fet d'estar presents a la xarxa?

No és un tema empresarial, jo crec que no té res a veure sinó que és per l'estil de negoci. Ample24 tindriem tres seguidors (riu), però això ja és una altra cosa. Per exemple, si jo fos una cooperativa que estic a menjadors escolars, m'hi posaria a la primera a Facebook i que tots els pares i nens vegin que han menjat, que han fet un taller, però la nostra cooperativa pel nostre model de negoci no.

31. Vols fer alguna aportació?

No, jo crec que és un model molt vàlid sempre i quan l'utilitzis pel que està pensat. Perquè si et bases amb falsos autònoms llavors no, si tu fas una cooperativa amb gent que no està integrada, que no té cap mena de visió empresarial simplement és un assalariat i a més a més amb condicions pèssimes no té sentit. Les cooperatives han de seguir vetllant perquè la llei no permeti que se'n faci un mal ús de la seva estructura i la seva composició.

La Cooperativa té el seu propi registre, està molt més acotada i controlada i té una llei absolutament específica, doncs treballar perquè això sigui així.

Gràcies.

10.9.7 Entrevista (7) Marta i Bernat socis fundadors de Més que esport SCCL

Introducció:

S'informa sobre el doble grau d'Administració d'Empreses + Màrqueting i Comunitats Digitals, del treball d'investigació que s'està realitzant i de les motivacions personals i acadèmiques de la recerca en fer aquesta entrevista.

Es demana permís per a l'enregistrament en àudio de l'entrevista.

1. Al iniciar l'entrevista es pregunta principalment sobre la motivació i el motiu d'emprendre i en què consisteix l'organització.

Sobre aquesta qüestió la Marta (M) i en Bernat (B) expliquen el següent:

(B) En un inici era un projecte que englobava moltes coses enfocades en l'àmbit esportiu i ara mateix ens dediquem a la comunicació i a la gestió d'alguns esdeveniments esportius com campus.

(M) La idea principal era reforzar la parte deportiva de Premià de Dalt, todas las entidades deportivas. Entonces era como un eje de colaboración para reforzar y resaltar todos los eventos que se hacen en el pueblo.

Entre comillas hay muchas cosas que se han conseguido, pero hay mucho trabajo por hacer.

(B) És a dir, a Premià de Dalt hi ha com set entitats esportives o vuit i el que anàvem a fer nosaltres inicialment és si a alguna li faltava que li fessin un vídeo, perquè són entitats petites i autogestionades, doncs nosaltres fer el vídeo, o si necessitaven un nutricionista, o fisioterapeuta, etc. Aquesta era la idea inicial.

(M) La otra parte que manejamos en la cooperativa era la parte social que era como cooperativa aportar valor social. Hay niños que están en exclusión social y no tienen recursos para poder realizar actividades extraescolares, y de alguna manera nosotros queremos conseguir algún sponsor para poder subvencionar una parte para que este niño pueda hacer al actividad.

(B) Dins de la part social hi ha la gestió de l'aula educativa que els nens del poble poden venir a fer deures i a fer reforç i també hi ha la part on intentem ajudar a nois i noies que es troben en risc d'exclusió social a poder pagar la fitxa, les despeses per a poder fer esport, etc.

2. Perquè vau decidir fer-ho en forma de cooperativa?

(M) Inicialmente éramos un grupo de 15 personas, era un proyecto bastante ambicioso, y la cooperativa se tenía que crear para esta subvención que se recibía por parte de la diputación, se tenía que crear sí o sí en forma de cooperativa. Entonces hicieron un proyecto muy ambicioso y habían grupo de personas y entre todas estas personas, entre comillas se escogieron las que ellos creían que podían tirar adelante el proyecto.

(B) Entrant una mica en l'inici que pot semblar una mica confús és que la Generalitat cada any dóna una subvenció a cooperatives que tinguin un projecte, que és diu projecte singular, i d'aquestes cooperatives en concurs. I en aquest cas va ser Corma que és una cooperativa ornamental d'aquí Premià de Dalt que va guanyar i la seva idea era un projecte esportiu, que era convertir el Club de Premià de Dalt en una cooperativa. I amb tot això li van acceptar el projecte, i a partir d'aquí, entre Corma, Club i l'Ajuntament es va formar el projecte.

Però la idea de cooperativa per llei no es va poder fer i aleshores paral·lament es va crear Més que Esport. Per tant, és com una mica accidentat. Només vam seguir nosaltres dos i un tercer soci, però que també ho va deixar perquè té la seva feina.

Vosaltres us dediqueu plenament a la cooperativa o us dediqueu a alguna altra cosa?

(M) 100% no, 200% (riu).

Emprendimos tanto por necesidad como por oportunidad, al final es un poco dejar de hacer cosas por creer en un proyecto y que algún día puede tener una realidad. Y nos gustó hacerlo en forma de cooperativa porque nos sentimos identificados con su ideología y valores que pretende transmitir.

3. Quins avantatges i inconvenients creus que existeixen al fet ser una cooperativa i no una altra entitat jurídica?

(B) A l'inici vam estar fent un seguiment amb Bswim, pels temes cooperatius que ens va anar molt bé, per entendre millor el funcionament.

(M) Luego, ventajas pues que se te abren muchas puertas por lo que hacen subvenciones, que no es fácil.

I inconvenientes, a veces, la gente cree que como somos una cooperativa tu trabajo vale menos.

(B) Som una cooperativa social i sense ànim de lucre i la gent es pensa que som una ONG però no, nosaltres actuem en una part social però necessitem uns ingressos per a poder actuar.

4. Quin va ser el vostre finançament en el moment de crear la cooperativa?

(M) Finançament propi.

No tenemos ningún crédito por qué nuestra idea no es endeudarnos, si no tenemos dinero, si no hay ingresos, cerramos. Lo que no vamos hacer es endeudarnos.

(B) DADES GENERALS SOBRE LA COOPERATIVA

5. Any de creació de la cooperativa:

(M) Enero de 2018.

6. Àmbit territorial d'actuació:

(M) Actuamos dónde sea, empezamos por Premià de Dalt, pero el mercado está abierto. De donde nos llamen y podamos trabajar, lo planteamos y si es factible lo realizamos.

De momento actuamos en Maresme, Barcelonès y Gironès.

7. Sector d'activitat:

(B) Comunicació i esport.

8. Facturació anual:

(M) No lo sé exactamente lo tendría que mirar pero menos de 50 mil seguro, con intención de ir creciendo (riu).

9. Nombre de persones sòcies (dones, homes i total):

(M) Al inicio éramos diez chicas y cinco chicos pero rápido nos quedamos los que somos ahora.

Somos tres socios. Nosotros dos y un socio colaborador.

Quina categoria professional ocupeu?

(B) Jo he estudiat la carrera de mitjans audiovisuals al Tecnocampus.

(M) Y yo empresariales i un máster especializado.

10. Nombre de persones treballadores (dones, homes i total):

(M) No tenemos ningún trabajador asalariado, pero sí que nos ayudan voluntarios.

El año pasado sí que tuvimos onze personas contratadas, pero solo durante seis meses por qué se tenía que hacer, y había tanto chicas como chicos. Pero este año no se hará por qué es un gasto muy difícil de asumir.

11. Escala salarial:

(M) No tenemos ningún tipo de escala salarial todos ganamos lo mismo.

(C) FUNCIONAMENT DE L'ESTRUCTURA ORGANITZATIVA

12. Com està constituït el vostre Consell Rector? Feu Assemblees?

(B) Tenim Consell Rector però no l'utilitzem

(M) Tenemos un gestor y nosotros tenemos un guión establecido y si hay algo que se sale del guión lo comentamos y acudimos a él.

(B) Però les decisions de la cooperativa del dia a dia les prenem al moment, com que som dos. Per llei hem de fer assemblees cada X temps (riu) però nosaltres ho anem comentant el dia a dia.

13. Qui ocupa actualment el càrrec de direcció?

(B) Sobre el paper jo, sóc el president però a efectes pràctiques és més ella que jo. Ella com que té molta experiència a secretaria doncs es va posar al paper de secretària i part administrativa i jo a president.

(M) Pero nosotros estamos al mismo nivel, nos da igual los roles.

Pero por burocracia ponemos los roles.

14. Com està distribuïda la vostra representació pública? Creus que és d'una manera equitativa?

(M) Sí, no tenemos una manera acordada de representación, según horario, temática vamos uno o el otro, y como somos dos pues es de forma equitativa (riu).

15. Com es prenen les decisions en la cooperativa? (Grau de participació de persones sòcies i assalariades)

(M) Lo hablamos y cuando no estamos de acuerdo hay que buscar una solución y llegar a un consenso.

Hasta el momento no hemos llegado a ningún conflicto real ni creo que lleguemos.

16. Quin és el grau de decisió col·lectiva d'organització de treball de la vostra cooperativa? (jornades, horaris, vacances, compensacions econòmiques, etc)

(M) Ahora mismo tenemos que dedicar muchas horas a la cooperativa, como ya te he dicho nos dedicamos al 200% a Més que esport, pero aún así, en el momento de decidir las jornadas, horarios y fijar las vacaciones lo hablamos entre los dos y llegamos a un acuerdo entre los dos. Pero como hay mucho compromiso normalmente no tenemos ningún problema.

17. Com funciona l'accés a la informació i a la formació en la vostra cooperativa?

(M) Hacemos formaciones por parte del Ayuntamiento sobretodo para empezar la cooperativa. Todo lo que el ayuntamiento saca en su calendario de formación sí.

(B) I també vam fer la formació just al crear la cooperativa. Era una formació intensiva del sistema cooperatiu i després Bswim que ens va fer un seguiment.

I tenen algun cost aquestes formacions?

(M) De momento no y que dure (riu). Por qué como cooperativa lo que intentamos es abaratar los costes, por qué los costes son muy altos y hay que tener mínimo un dinero para emergencias.

Y la información, obviamente tenemos información todos los socios por igual, con total transparencia.

19. Apliqueu polítiques per a la prevenció i resolució de conflictes?

(M) De momento no nos hemos encontrado en ninguna situación de conflicto, y esperamos que tarde en llegar (riu), pero aún así alguna vez que ha pasado algún problemilla lo hemos solucionado hablando.

19. Grau d'arrelament al territori de la vostra cooperativa:

(M) Sí, ya que nació para unir todas las entidades deportivas de Premià de Dalt.

20. Funcioneu autogestionades?

Sí, totalment.

(D) CONDICIONS LABORALS DE LES DONES EN LA COOPERATIVA

21. Apliqueu algun pla d'igualtat o maneres concretes per pal·liar les desigualtats de gènere? Quines?

(M) Somos iguales, todo funciona en consenso. Estamos al mismo nivel y estamos en la misma escala.

22. S'ha tractat el tema de la conciliació personal, familiar i laboral a la vostra cooperativa?

(M) Yo tengo tres hijos y él aún no.

Y manejamos nuestros tiempos, pero el problema de esto es que haces mucho más que si estás de trabajadora, por ejemplo, a una oficina, llegas a una hora y siempre te vas a la misma hora, cierras y te olvidas. Nosotros no, sábados y domingos, a la hora que sea si tenemos que hacer un trabajo hay que hacerlo no hay más. Pero sí que podemos adaptar nuestros horarios.

23. A l'hora de fixar horaris de reunions, de visita o jornades laborals es tenen en compte les situacions familiars de les persones que treballen a la cooperativa?

(M) Tenemos en cuenta la disposición de cada uno, casi siempre lo hacemos por la mañana, venimos aquí y lo hablamos y sino quedamos a otro sitio, hacemos un café y lo hablamos. Pero en general por la mañana.

24. Teniu flexibilitat horària? Com funciona?

(M) Si por tema conciliación o temas personales.

Ho heu parlat de forma formal o informal?

(M) Es una cosa que se sabe que ya ha salido sola.

25. Creus que les cooperatives suposen un entorn més favorable a l'hora de conciliar la vida personal familiar i laboral en relació a altres models empresarials? Perquè?

(M) No creo. Creo que en una empresa convencional también la podrías tener, incluso hace quince días estuvimos en unas puertas abiertas empresariales de Premià de Dalt nos explicaron dos de las tres empresas que vimos es que hay mucha conciliación familiar y esto me sorprendió muchísimo.

Ojalá esto se fuera implementando más. Los directivos tienen que saber que no tienen un número, tienen una persona, todos somos humanos y si tu a esa persona le das esta conciliación rinde más.

Per tant, entenc que no depèn tant de l'entitat jurídica sinó de cadascú dels valors que vulgui potenciar en la seva empresa?

(B) Sí. Amb tot això, nosaltres també funcionem molt en funció dels projectes que tenim, si amb una setmana hem de fer tres vídeos, doncs la conciliació desapareix bastant (riu).

26. Apliqueu una perspectiva feminista i noció de cures a la vostra organització?

(B) A veure, el dia de la dona vam fer unes jornades amb l'equip femení de futbol. Però intern no.

(M) Nosotros potenciamos valores feministas, sobre todo el equipo de fútbol femenino. La aula educativa como puedes ver son todo chicas. Pero porque se ha dado así, siguiendo el criterio de igualdad de oportunidades.

(E) ACCÉS I ÚS DE LES XARXES SOCIALS I PÀGINA WEB

27. Teniu pàgina web? Perquè?

(B) No, sobretot per falta de temps, al principi es va crear una pàgina web, però el projecte a crescut molt en un any i l'idea que teníem a l'inici ara ha canviat molt. Tenim el domini comprat i tot però estem en construcció. Però per ara, ens interessa més estar en les xarxes socials.

28. Teniu ecommerce?

(B) No ens interessa pel que fem nosaltres.

29. Esteu presents a les xarxes socials? En quines i perquè?

(M) Facebook, Twitter, Instagram y Youtube.

Por la proximidad y llegas al momento.

(B) Treballem amb esportistes, la majoria joves i el nostre target es troba molt actiu a les xarxes.

(M) También tenemos como objetivo llevar las redes sociales de muchas entidades.

30. El fet de ser cooperativa creus que hi ha alguna diferència al fet d'estar presents a la xarxa?

(B) No.

Hem sigut cooperativa perquè ens han portat les circumstàncies però també compartim els valors cooperativistes.

Els valors de l'esport coincideixen molt amb els valors cooperativistes treballar en equip, pressió...

31. Alguna aportació?

No.

Gràcies.